Niveau(x) d'enseignement: 9 Numéro EDUQ : 8270888
Centre d'intérêt: 917

Charbonneau, Brisson, Guérin et associés (Montréal, Québec).

Pour une convention éducation-travail / étude réalisée pour le Ministère de l'éducation du Québec par la firme Charbonneau, Brisson, Guérin et associés. -- [Québec] : Ministère de l'éducation, Direction des politiques et plans, 1980.
177 p. ; 28 cm. -- (Travaux d'approfondissement. Document ; 4)

Code: 28-1416. Bibliographie: p. 175-177.

ISBN 2-550-01103-1

Cote Dewey: 373.246/C469p Cote LC: LC/1043

Descripteur(s): *Formation professionnelle *Formation en cours d'emploi *Formation dans l'entreprise *Programme de formation *Education des adultes

Identificateur(s) de nom: *France *Irlande *Danemark *Allemagne

Identificateur(s) de sujet: *Office de la formation professionnelle

L'ouvrage consiste en un survol des politiques gouvernementales dans le domaine de la formation professionnelle. Dans un premier temps, à partir d'une revue de la documentation, il porte sur la situation existant dans quatre pays européens: Irlande, Allemagne, France et Danemark. Suit un examen de la situation au Québec: formation des jeunes et des adultes, programme de formation en industrie, responsabilités et champs d'intervention, reconnaissance des acquis, financement, etc. Ce rapide panorama entraîne la formulation de propositions pour un modèle québécois de formation professionnelle.

La principale recommandation concerne la création d'un Office de la formation professionnelle. Ce dernier serait l'unique responsable de l'ensemble des activités de ce secteur et ce tant pour ce qui se fait dans le système d'éducation actuel et pour ce qui serait fait à l'intérieur des cadres de l'Office que pour ce qui est réalisé dans les entreprises. L'Office pourra intégrer des services, des programmes et des organismes de consultation, bref un ensemble d'éléments déjà présents. Il devrait toutefois demeurer indépendant des ministères de l'Education aussi bien que du Travail et de la Main-d'oeuvre.

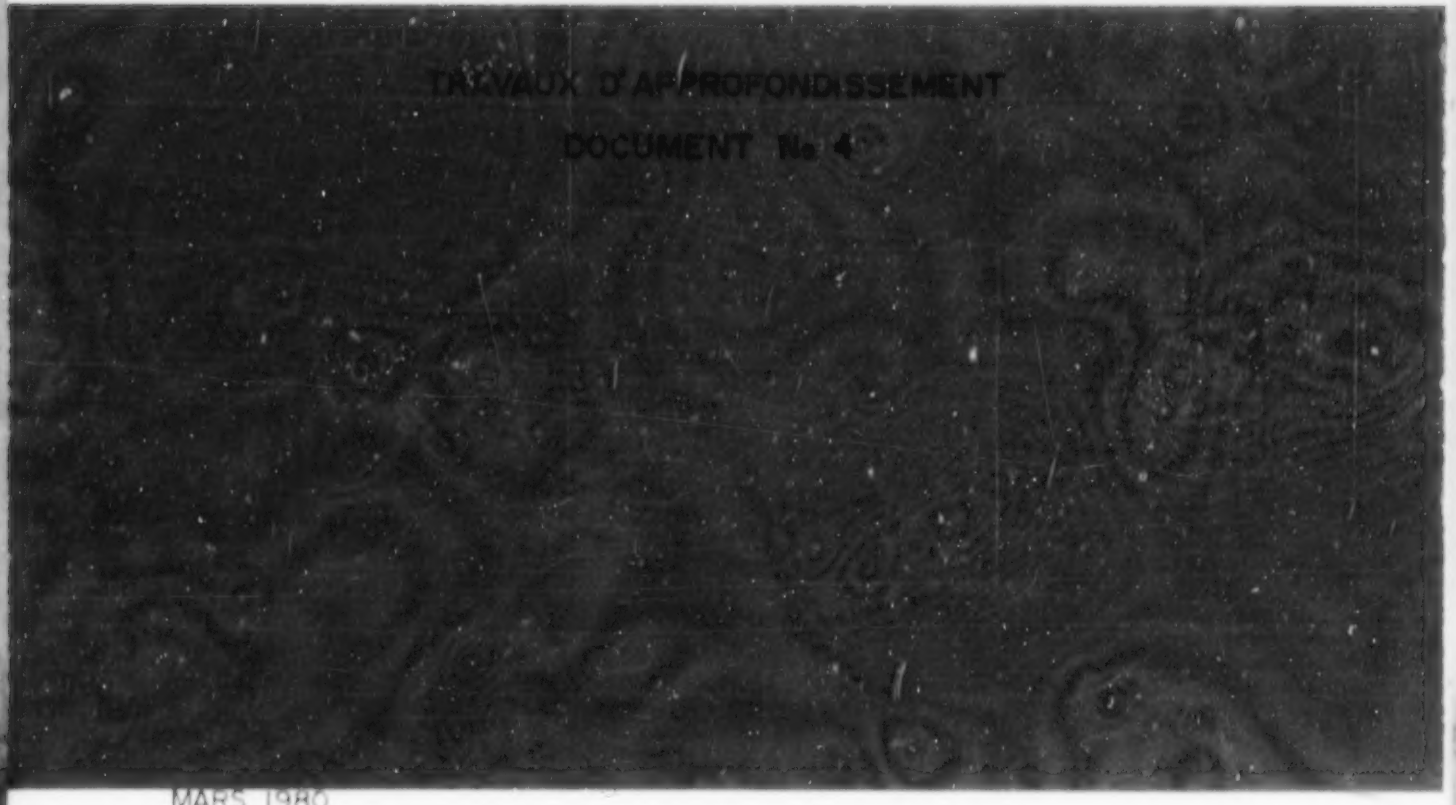
Type de document: r
Auteur de l'analyse: er

EDUQ 8270888

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Secteur de la planification
Direction des politiques et plans

(4)

POUR UNE CONVENTION ÉDUCATION-TRAVAIL



MARS 1985

EDUQ 8270888

Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Secteur de la planification
Direction des politiques et plans

POUR UNE CONVENTION ÉDUCATION-TRAVAIL

TRAVAUX D'APPROFONDISSEMENT

DOCUMENT No 4

ETUDE REALISEE POUR LE MINISTERE DE L'EDUCATION DU QUEBEC
PAR LA FIRME CHARBONNEAU, BRISSON, GUERIN ET ASSOCIES

MARS 1980

Bien que cette étude ait été préparée pour la Direction des politiques et plans du ministère de l'Education du Québec, les idées qui y sont exprimées demeurent la seule responsabilité des auteurs et ne traduisent pas nécessairement celles du ministère.

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
2ème trimestre 1980

ISBN 2-550-01103-1

TABLE DES MATIERES

		PAGE
1.	INTRODUCTION	5
	1.1 Commentaires généraux	5
	1.2 Méthodologie	6
	1.3 Plan du rapport	8
2.	EXPERIENCES EUROPEENNES	11
	1. Le Danemark	13
	1.1 Organismes décisionnels et administratifs	13
	1.2 Organismes représentatifs et consultatifs	15
	1.3 Formation professionnelle	18
	1.4 Autres formations	23
	1.5 Conclusion	24
	2. La France	29
	2.1 Organismes décisionnels et administratifs	31
	2.2 Organismes consultatifs et représentatifs	35
	2.3 Programmes de formation	39
	2.4 Le congé de formation et les organismes concernés	47
	2.5 Conclusion	49
	3. L'Irlande	54
	3.1 Organismes	54
	3.2 Les programmes et institutions	57
	3.3 Le financement	71
	Conclusion	75
	4. Allemagne Fédérale	76
	4.1 Fondements juridiques	77
	4.2 Organismes représentatis et consultatifs	79
	4.3 Les programmes de formation	81
	4.4 Modèles d'organisation de la formation au niveau des "Lander".	82
	Conclusion	85
3.	L'EXPERIENCE QUEBECOISE	89
	1. Formation professionnelle des jeunes et des "adultes"	91
	2. Intervenants	93
	3. Le choix des méthodes d'apprentissage	100
	4. Programme de formation professionnelle en industrie au Québec.	103
	5. Responsabilités et champs d'intervention dans la définition des critères d'évaluation et de reconnaissance des acquis.	110
	6. Financement	113
	7. Politique de congés - éducation	114
	8. Information scolaire et professionnelle	116

PAGE

4. PROPOSITIONS POUR UN MODELE QUEBECOIS 119
4.1 Introduction 121
4.2 Principes directeurs 123
4.3 Définition limitative 125
4.4 Les acteurs 127
4.5 Les fonctions 130
4.6 L'Office de la Formation Professionnelle 136
4.7 Financement 144
4.8 Commentaires sur le modèle proposé 145
4.9 Conclusion sur le modèle 150

ANNEXE I - LE DANEMARK 151

ANNEXE II - LA FRANCE 157

ANNEXE III - L'ALLEMAGNE 165

ANNEXE IV - LE QUEBEC 171

BIBLIOGRAPHIE 175

1. INTRODUCTION

1. INTRODUCTION

1.1 Commentaires généraux

La formation professionnelle au Québec est un sujet qui revient à la mode dans un climat économique particulièrement difficile. On constate que le chômage frappe surtout les jeunes et les travailleurs qui n'ont pas de qualifications professionnelles. Les travailleurs sont mal préparés à faire face au monde du travail et n'ont pas la mobilité nécessaire pour se protéger des soubresauts de l'économie. D'autre part, on voit de nombreux étudiants quitter prématurément le système traditionnel d'éducation, parce qu'ils trouvent insatisfaisants les cheminements qu'on leur propose. L'Ecole est faite pour le jeune qui ira au CEGEP et à l'Université. La formation professionnelle y est considérée de haut et le jeune intéressé à la pratique d'un métier à court terme se sent dévalorisé.

C'est ce jeune qui après quelques années de travail et de chômage se retrouve impliqué dans un programme de FPMC.

Le grand défit n'est pas seulement de donner une formation plus adéquate mais de fournir à chacun les éléments de son développement.

Pour les fins de ce travail, nous avons délibérément fait un choix pour la formation professionnelle prise dans son sens restreint, celle axée sur la préparation à l'exercice d'un métier ou d'une profession. Ceci ne signifie pas, dans notre esprit, qu'il faille limiter à cela la définition du développement de l'individu. Nous croyons néanmoins que c'est le minimum sur lequel il faut travailler.

1.2 Méthodologie

1.2.1 Nous avons examiné diverses expériences de formation professionnelle en Europe et en Amérique du Nord. Notre étude a porté exclusivement sur des publications et nous ne saurions trop insister sur la nécessité de prendre les précautions d'usage envers les informations; en effet, elles ont subi l'effet de deux prismes déformants, celui des auteurs des différents documents et les nôtres.

1.2.2 Notre méthode de travail a consisté à recueillir des renseignements chez différents auteurs et à en extraire les éléments les plus pertinents. D'autre part, nous avons pu ainsi effectuer certains recoupements validant les informations prises chez l'un et complétant celles prises chez l'autre. En autant qu'il a été possible de trouver la documentation, nous avons consulté au moins trois auteurs

pour chaque pays étudié. Pour l'Allemagne, bien que nos sources en français ou en anglais aient été peu explicites et systématiques, nous avons tenté de tracer un portrait général qui bien que superficiel et incomplet donne l'image de ce qui se passe dans une fédération (ou confédération selon la définition utilisée).

1.2.3 Quatre pays ont été retenus: La France, pour son système très élaboré; le Danemark, pour son régime démocratique; l'Allemagne fédérale, pour son leadership économique et son système politique fédéral et enfin l'Irlande pour son exemple comme petit pays.

1.2.4 Nous avons fréquenté aussi certains documents qui proposent les grands principes, les énoncés de politiques et les concepts globaux devant soutenir le développement de la formation vue dans son ensemble. C'est ainsi que nous avons parcouru des ouvrages tant de l'Unesco, de l'OCDE que du Conseil Supérieur de l'Education; de plus, nous avons consulté l'abondante littérature consacrée au système français.

1.2.5 Enfin, nous avons esquissé les grandes lignes d'un modèle québécois de la formation professionnelle.

1.3 Plan du rapport

1.3.1 Expériences européennes

Le chapitre 2 est consacré à la présentation des quatre expériences européennes. Du système Danois très libéral au système allemand très "job oriented", tous les pays naviguent depuisquelques années entre deux pôles: la formation générale et la formation professionnelle. On reconnaît, à travers la littérature, la grande ambiguité entre une approche du type humaniste et une approche de type économique. L'une vise le développement de l'individu, l'autre plus utilitaire, tend à donner à la production nationale des travailleurs plus qualifiés.

La dynamique entre l'Etat, le patronat et les travailleurs fait osciller la démarche entre ces deux pôles. Ainsi, par exemple, en Allemagne, des législations très progressives suscitées par les représentants des travailleurs ont dû être rappelées à cause des pressions très fortes du patronat. D'autre part, la France a donné dans son système théoriquement très démocratique, une place de contrôle au patronat. Ceci montre que les consensus sociaux sont extrêmement difficiles à faire et que la pratique économique risque souvent de l'emporter sur la pratique sociale.

Par ailleurs, on constate que les t
fitent pas pleinement de ce que les
ne comme possibilités. Les raisons
tes tiennent au manque d'informatio
rât de l'appareil syndical ou aux p
par les patrons de certaines entrep

1.3.2 Le troisième chapitre est consacré
bécoise et porte tout particulièrem
mes fédéraux (PFMC, PFIMC). On rec
de la "théorie des champs inoccupés"
mage depuis quelques années a amené
déral à s'impliquer dans une sphère
du domaine provincial. La raison t
que les provinces ont négligé de dév
de formation permettant la réintégra
assiste actuellement à la remise de
mains des provinces et particulièrem
normalisation du cadre général en ha
pareil de formation professionnelle.

1.3.3 Au chapitre quatre, nous présentons u
sitions pour un modèle québécois. N
vés à la conclusion que les ferments
présents et qu'il manque un mécanism

ue les travailleurs ne pro-
que les systèmes leur don-
raisons les plus importan-
formation, au manque d'inté-
ou aux pressions exercées
entreprises.

nsacré à l'expérience qué-
ulièrement sur les program-
On reconnaît l'application
"occupés"; la montée du chô-
a amené le gouvernement fé-
sphère d'activité qui est
aison tient surtout au fait
é de développer des mécanismes
réintégration de chômeurs. On
mise de ces programmes aux
culièrement au Québec à une
al en harmonie avec tout l'ap-
onnelle.

entons un ensemble de propo-
cois. Nous en sommes arri-
ferments principaux sont
écanisme de coordination.

Nous suggérons que soit créé un "Office de la Formation Professionnelle" qui aurait l'unique responsabilité de l'ensemble des activités de ce secteur tant pour:

a) ce qui se fait dans le système d'éducation actuel;
b) ce qui se fait et sera fait pour les "adultes" à l'intérieur des cadres de l'Office;
c) ce qui se fait et continuera à se faire dans l'entreprise indépendamment de l'Office.

L'Office pourra intégrer des services, programmes, organismes de consultation, bref un ensemble d'éléments déjà présents. Nous voyons cet Office indépendant des Ministères de l'Education et du Travail et Main-d'Oeuvre dont la mission n'accorde pas à la formation professionnelle toute l'attention qu'elle requiert.

Ce sont là les sujets traités dans les quatre chapitres qui suivent.

2. EXPERIENCES EUROPEENNES

1. LE DANEMARK
2. LA FRANCE
3. L'IRLANDE
4. L'ALLEMAGE DE L'OUEST

1. LE DANEMARK

1.1 Les organismes décisionnels et administratifs

1.1.1 Comme dans la plupart des pays où il y a une politique nationale de la formation professionnelle, l'organisation et l'administration centrale relèvent à la fois du Ministère du Travail et du Ministère de l'Education Nationale, ce qui n'empêche pas d'autres Ministères concernés de s'impliquer occasionnellement, tel le Ministère du Commerce, pour l'apprentissage.

1.1.2 Le Ministère du Travail possède une structure assez simple pour tout ce qui touche la formation professionnelle; il a mis sur pied un Secrétariat pour la Formation Professionnelle de la Main-d'Oeuvre et différentes directions exécutives, dont la Direction de la Formation.

Le rôle principal du Ministère du Travail consiste à faire le lien entre les organismes qui assurent la formation et leur financement par l'Etat. Ses responsabilités en matière de formation se retrouvent particulièrement au niveau des ouvriers spécialisés, des ouvriers qualifiés et des besoins de recyclage. Pour ce faire le Secrétariat pour la Formation Professionnelle de la Main-d'Oeuvre prépare les textes législatifs

et achemine les directives aux différentes directions notamment à la Direction de la Formation dont le rôle principal est de coordonner les programmes relevant du Ministère du Travail dans toutes les régions du pays.

1.1.3 Le Ministère de l'Education Nationale joue le même rôle et assume les mêmes responsabilités que l'on connaît dans la plupart des pays occidentaux, à savoir l'enseignement primaire, secondaire, universitaire "populaire", ainsi que la formation de ses professeurs et maîtres.

Mais son rôle et ses responsabilités en matière de formation vont bien au-delà de cela; en effet, tous les secteurs d'enseignement et de formation qui ne relèvent pas de d'autres ministères lui sont attribués. Par exemple, l'apprentissage, la formation professionnelle dans les secteurs commerciaux et de bureaux, de l'industrie et de l'artisanat. Ce qui place le Ministère de l'Education au centre de tous les intervenants dans le domaine de la formation professionnelle et en fait le principal maître-d'oeuvre.

1.1.4 Il existe également au niveau des 14 régions du pays des Conseils Régionaux possédant chacun un

comité pour les activités éducatives et culturelles. Les principales responsabilités de ces comités sont l'engagement des enseignants et la mise sur pied de programmes particuliers pour la région.

1.1.5 Sur le plan local, il existe un autre comité pour les activités culturelles qui a toutes les prérogatives pour la formation des travailleurs.

Voir Tableau I.

1.2 Organismes représentatifs et consultatifs

1.2.1 Conseil National de l'Apprentissage

Dans le domaine de l'apprentissage au niveau national, on retrouve le Conseil National de l'Apprentissage; celui-ci est constitué d'un président nommé par le Roi, de représentants d'organisations d'employeurs, d'organisations de travailleurs et des ministères.

1.2.2 Son principal rôle est celui de conseiller tous les ministères concernés par le système d'apprentissage, de voir à l'application de la loi sur l'apprentissage et de soumettre au gouvernement toute nouvelle disposition rendue nécessaire.

1.2.3 Comités professionnels

Pour chaque profession ou secteur d'activité, il existe un Comité Professionnel, composé d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

Les comités professionnels ont la responsabilité de conseiller le Ministère de l'Education Nationale et le Conseil National de l'Apprentissage sur toutes les modalités qui se rapportent à la formation et à la protection des apprentis, telles que définitions des activités qui nécessitent un apprentissage, contenu historique et pratique des programmes à enseigner, âge d'admissibilité à ces programmes, durée et finalement modalités d'examens et d'évaluation. Les comités professionnels doivent également voir aux respects des règles découlant de leurs responsabilités et sont investis du pouvoir de procéder aux inspections des ateliers et du contrôle des qualifications et conditions de travail.

1.2.4 Conseil de la Formation

Au niveau national, le Conseil de la Formation agit en tant qu'organisme consultatif et coordon-

nateur; il est en partie décisionnel (voir autres organismes, point 2.5). Il est composé d'un président nommé par le Roi et de 14 membres répartis également entre représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs; de plus, les ministères concernés par la formation y délèguent 5 membres.

Son rôle est de réunir et de coordonner les organisations ouvrières, les ministères, les institutions de la formation professionnelle, les comités de branches d'activités et de formation ou toutes autres formes d'enseignement professionnel.

1.2.5 Autres organismes

Pour la formation professionnelle proprement dite, il existe un certain nombre de commissions et de comités, qui ne sont pas sans rappeler les Comités Professionnels ci-haut mentionnés en 1.2.3. Ce sont la Commission pour la Formation d'Ouvriers Spécialisés, la Commission Centrale pour la Formation Complémentaire d'Ouvriers Qualifiés, la Commission pour la Formation des Agents Publics et le Comité Spécial pour le Recyclage. Comme dans le cas des autres commissions

et comités, les membres proviennent d'organisations d'employeurs et de travailleurs et des ministères concernés.

Le rôle et la responsabilité d'un comité ou d'une commission est de préparer les programmes et après approbation par le Conseil de la Formation, de voir à leur réalisation.

De plus, dans les cas de formation inhabituelle, ils devront participer à l'élaboration avec les instituts responsables et en faire accepter les modalités par le Conseil de la Formation.

Voir tableaux I et II.

1.3 Formation professionnelle

1.3.1 La formation des "jeunes".

Les principaux programmes de formation à orientation professionnelle et les institutions qui les offrent sont présentées succinctement à l'Annexe I.

On note, de façon générale, une tendance marquée à recourir à la combinaison théorie-pratique. Il existe d'ailleurs un système mixte d'apprentissage caractérisé par l'alternance entre un enseignement dispensé dans les écoles techniques et com-

merciales et une formation pratique en milieu de travail. Ce système a cours tant dans l'industrie que le commerce.

Cela permet au jeune qui y est inscrit, de déboucher sur le marché du travail beaucoup plus facilement, la transition entre les études et le travail se faisant sur une période de 2½ ans à 4 ans, selon les branches professionnelles. L'employeur qui a passé un contrat d'apprentissage avec un individu peut le résilier dans les premiers six mois si l'apprenti ne satisfait pas aux exigences entendues dans le contrat; de même l'apprenti peut, au cours de cette période d'essai, se désister si son employeur ne satisfait pas sa partie du contrat. Les programmes de cours professionnels sont établis par les Comités Professionnels mais sont sujets à l'approbation du Ministre du Commerce. Les programmes des cours généraux sont pour leur part établis par les inspecteurs de l'enseignement technique et commercial et sont sujets à l'approbation du Ministre de L'Education Nationale.

Le financement de l'apprentissage est supporté par l'employeur et l'Etat. L'Etat fourni les installations scolaires, les frais de fonctionnement et le coût des enseignants. L'employeur doit verser un salaire fixé par le contrat qui le lie à l'apprenti, plus les frais d'équipement, de fournitures scolaires et de transport.

Les modalités particulières d'apprentissage varient selon le secteur d'activité et les exigences professionnelles, mais sont toujours sujets aux contrôles des comités professionnels et des Ministères du Travail, du Commerce et de l'Education Nationale.

Voir Tableau III.

1.3.2 Formation professionnelle pour "adultes"

1.3.2.1 Ces programmes visent la formation d'ouvriers spécialisés, la formation complémentaire d'ouvriers qualifiés et le recyclage de certains travailleurs.

Le principal responsable de ces programmes est le Ministère du Travail en collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs concernés. Ces

cours s'adressent à toutes les personnes âgées de 18 ans et plus, donc qui ne sont pas susceptibles de pouvoir être admises dans les programmes d'apprentissage. Sauf pour les programmes de recyclage, les cours dispensés sont de courte durée et peuvent comporter des sessions théoriques complémentaires à la pratique en atelier. Une des caractéristiques dans le système de formation professionnelle au Danemark consiste à établir le nombre de cours à suivre et leur contenu par branche d' industrie. Ce qui permet des variantes au niveau de la durée pour chaque programme et pour l'obtention d'un certificat.

1.3.2.2 Les institutions impliquées dans les programmes de formation professionnelle sont sensiblement les mêmes que ce soit pour les ouvriers spécialisés ou pour les ouvriers qualifiés.

Ce sont, dans certains cas, des institutions publiques subventionnées entièrement par le gouvernement et relevant directement des ministères de la Main-d'Oeuvre et de l'Education Nationale ou de leur direction. Les écoles locales

bien qu'appartenant aux réseaux des commissions scolaires sont impliquées pour la diffusion de la formation professionnelle, mais ne dépendent, pour leur administration, que de leurs comités locaux et régionaux.

Les principaux programmes de formation professionnelle touchent la formation d'ouvriers spécialisés, la formation complémentaire d'ouvriers qualifiés et les cours de recyclage. La formation des délégués syndicaux n'est pas touchée par les législations gouvernementales, mais elle n'en demeure pas moins dans les faits, une formation liée au travail et jouissant comme telle de tous les avantages accordés aux autres formes de formation.

1.3.2.3 Le financement est absorbé, en grande partie, par l'Etat qui verse les salaires à tous les participants pendant la période des cours et supporte à 85% les coûts de l'enseignement dans les écoles privées et à 100% dans le réseau public. Il est à noter que légalement aucun employeur n'est tenu de reprendre un employé qui s'est

prévalu ce ce droit à la formation professionnelle, sauf si l'employeur a préalablement donné son accord ou lui-même suggéré au travailleur de suivre le ou les cours.

Voir Tableaux II et III.

1.4 Autres formations

Le secteur public possède également ses structures pour permettre la formation complémentaire de ses fonctionnaires. C'est ainsi que l'Ecole Supérieure d' Administration du Danemark, créée en 1965, accueille chaque année bon nombre de fonctionnaires. Pour ceux-ci, il n'existe aucun droit comme tel, mais si leur demande individuelle est acceptée par l'Ecole et l'accord donné par le supérieur hiérarchique, le candidat pourra sans frais, suivre les cours choisis. Toutefois, si le candidat doit s'absenter partiellement ou en totalité de ses heures normales de travail, il devra au préalable avoir l'autorisation du ministère concerné. La durée varie entre 25 et 1,400 heures selon les cours, et leur contenu est déterminé par la commission pour la formation et approuvé par le conseil d'administration de l'Ecole.

En plus de la gratuité des cours, les fonctionnaires re-

çoivent leur plein salaire pour toute la durée de la formation et sont assurés de réintégrer leur fonction. Bien sûr, il existe d'autres types de formation complémentaire qui sont l'initiative soit d'organismes patronaux, publics ou privés ou encore d'organisations professionnelles et sociales, comme le perfectionnement des enseignants.

Finalement, on peut citer l'exemple des Hautes Ecoles Populaires comme façon d'aborder l'éducation des adultes, ces institutions qui ne délivrent aucun diplôme ou certificat et qui ne font pas partie du réseau éducatif général ou professionnel, n'en demeurent pas moins des endroits privilégiés pour les adultes de 18 à 25 ans, pour compléter ou parfaire leur éducation civique et sociale. Les méthodes d'enseignement varient d'une école à l'autre mais tous favorisent la réflexion, le travail en groupe et le cheminement individuel selon le rythme de chacun.

1.5 Conclusion

On ne peut conclure sur la formation professionnelle au Danemark sans souligner la complexité du système issu d'une longue évolution.

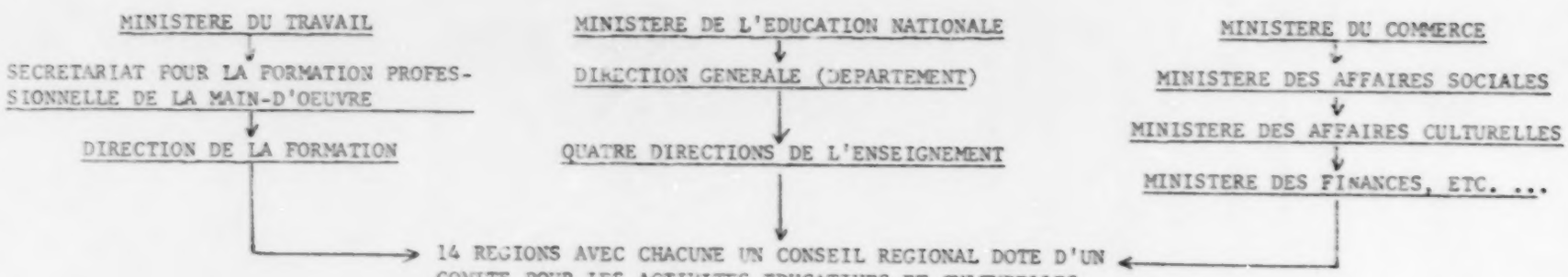
Bien que le Danemark ne possède pas de législation étendue à tous les niveaux d'éducation permanente, il n'en demeure pas moins un pays où la formation continue

des adultes occupe une place importante dans son système d'éducation, surtout en matière de formation professionnelle où les programmes recoupent à peu près tous les secteurs et branches d'activités. Toutefois, le nombre de programmes de formation n'a d'égal que le nombre d'intervenants et cela dans la meilleure des traditions de démocratie et de décentralisation.

Ce qui rend ce modèle, à notre avis, difficile à reproduire en dehors de ses structures nationales.

TABLEAU I

ORGANISATION ET ADMINISTRATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE



DOMAINE DE L'APPRENTISSAGE: CONSEIL NATIONAL DE L'APPRENTISSAGE.

Formé au niveau national : d'un président nommé par le Roi et de représentants des organisations, d'employeurs de travailleurs et des ministères.

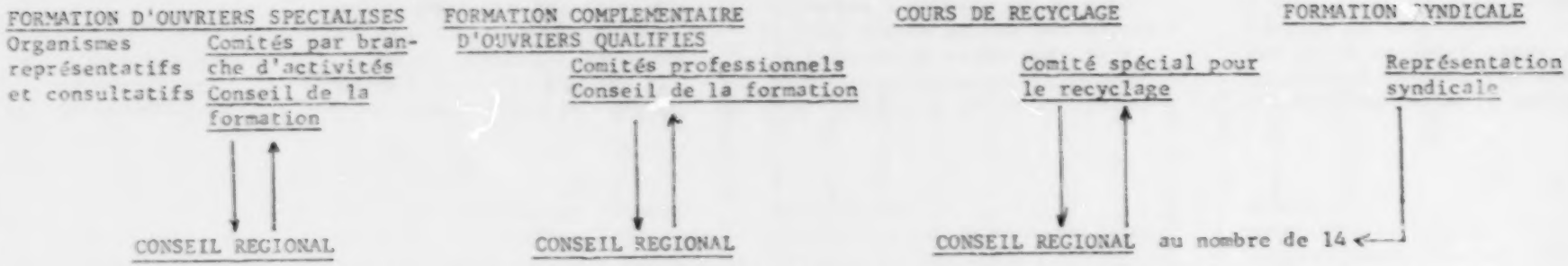
Au niveau de chaque profession ou secteur d'activité: Comité professionnel : composé d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs.

DOMAINE DE FORMATION PROFESSIONNELLE :

Niveau national : Conseil de la Formation : composé d'un président nommé par le Roi, de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs (7 chacun) et de 5 représentants des ministères concernés. Représentation par activité professionnelle et industrielle: Commission pour la formation de l'ouvrier spécialisé, la commission centrale pour la formation complémentaire d'ouvriers qualifiés, le comité spécial pour le recyclage et la commission pour la formation des agents publics.

TABLEAU II

PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE
MINISTERE DU TRAVAIL
SECRETARIAT POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE



POSSEDANT CHACUN UN COMITE POUR LES ACTIVITES EDUCATIVES ET CULTURELLES + DES COMITES LOCAUX

UTILISATION DES INSTITUTIONS ET LEUR FINANCEMENT	INSTITUTIONS PUBLIQUES TRADITIONNELLES	INSTITUTIONS PRIVEES DE FORMATION	INSTITUTIONS PUBLIQUES DE FORMATION
COUTS D'OPERATION ET D'ENSEIGNEMENT			
FINANCEMENT PAR L'ETAT	100%	85%	100%
FINANCEMENT PAR LES EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS		15%	
	100%	100%	100%

* La rémunération des travailleurs est versée entièrement par l'Etat pendant les sessions de formation, sauf pour les programmes d'apprentissage où l'employeur doit en assumer une partie.

* Voir Tableau III.

PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE (Suite) TABLEAU III

PROGRAMMES	D'APPRENTISSAGE	D'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL EXPERIMENTAL	DE RECYCLAGE
A) Conditions d'admission	A) Etre âgé entre 14 et 18 ans au terme de la scolarité obligatoire. Passer un contrat par écrit avec un employeur selon le modèle prescrit par le comité professionnel.	A) Etre âgé de 14 à 18 ans.	A) Posséder des qualifications professionnelles suffisantes
B) Durée	B) 2 à 4 ans	B) 3 à 4 ans	B) de 10 semaines en moyenne
C) Caractéristiques du programme	C) Alternance entre formation théorique en institution et pratique en milieu de travail généralement dans la même entreprise, système qui favorise la formation dans une seule branche d'activité ou de profession.	C) Alternance entre formation théorique et générale en institution et pratique par stages en entreprises. Système favorisant l'élargissement de la formation de base générale et professionnelle, et la polyvalence de ses élèves.	C) Ces cours s'adressent aux travailleurs absents du marché du travail depuis assez longtemps et ceux qui n'ont pas ou devront changer d'emplois. Le système garanti aux travailleurs un emploi à la fin de la période de recyclage.
D) Secteurs et branches d'activités	D) Plus de 150 branches d'activités et professions réparties dans les secteurs de commerce, de bureaux, d'artisanat et d'industrie.	D) Secteurs et branches d'activités similaires aux programmes d'apprentissage.	D) Exclusivement réservé aux branches d'activités techniques.
E) Financement de -l'employeur -fonds publics	E)-L'employeur verse le salaire pendant toute la période de formation y compris le temps passé en cours théoriques, finance également le transport et les fournitures scolaires. -l'enseignement et les autres frais sont assumés par les fonds publics.	E) -l'employeur ne verse que le salaire et cela seulement pendant la période de stage chez lui. -l'état assume toutes les autres dépenses y compris le salaire quand le participant n'est pas en stage pour toute la durée de la formation.	E)-l'employeur verse la moitié du salaire pendant les stages et la totalité après la période de recyclage. -l'état verse un certain montant pendant les cours et la moitié du salaire du stagiaire.

2. LA FRANCE

A. La formation professionnelle des "jeunes".

Le système d'éducation français offre aux jeunes diverses options de formation professionnelle. L'Annexe II présente brièvement les différentes possibilités et institutions du 1er cycle du secondaire jusqu'au niveau universitaire exclusivement.

Il nous a semblé utile d'insister sur le volet "formation continue" et d'en décrire les aspects les plus importants. Cela fait l'objet de la suite de ce chapitre. On notera en particulier le nombre d'intervenants aux fins de la formation professionnelle et les nombreuses ramifications qu'on a données au système.

B. La formation continue

LE CADRE LEGISLATIF ET CONTRACTUEL

En France, les principaux intéressés et intervenants se sont entendus sur la forme et le développement que devait prendre la formation professionnelle continue.

. L'accord national inter-professionnel du 9 juillet 1970, complété par un avenant du 30 avril 1971, trace les grandes lignes proposées par les partenaires sociaux et l'orientation que doit prendre la formation professionnelle continue.

. Cet accord fut suivi de la loi du 16 juillet 1971 qui refondait en quelque sorte tout un train de lois et de dispositions déjà en vigueur sur la formation professionnelle, la promotion sociale et l'apprentissage. De plus, cette loi promulgue la formation professionnelle permanente comme une obligation nationale et en prévoit les modalités de financement et d'application. Elle y prévoit également la création auprès du Premier Ministre d'un Comité interministériel dont le Ministre de l'Education en est le vice-président et d'un groupe permanent de hauts fonctionnaires dont le président est désigné par le Premier Ministre.

Ces organismes sont assistés, pour l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, par un Conseil Na-

tional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi réunissant notamment des représentants des pouvoirs publics et des organisations professionnelles et syndicales intéressées.

Sont institués, suivant les mêmes principes, des comités régionaux et des comités départementaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Il est prévu l'établissement de conventions bilatérales ou multilatérales pour satisfaire aux actions de formation professionnelle et de la promotion sociale.

. Les décrets du 10 décembre fixent les mesures d'application du congé de formation concernant les travailleurs des entreprises qui ne relèvent pas d'un accord conclu en matière de formation professionnelle continue par les organisations professionnelles et syndicales.

Ils fixent également les modalités d'application des dispositions relatives aux fonds d'assurance formation pour les travailleurs salariés ou non salariés, et la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

2.1 Organismes décisionnels et administratifs

2.1.2 Le Comité Interministériel de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale.

Présidé par le Premier Ministre, il comprend les

Ministres d'Etat chargés de la Réforme administrative, de l'Education nationale (vice-président), de l'Agriculture, de l'Industrie, des Affaires Sociales, ainsi que le président du groupe permanent, le président du Conseil de Gestion du Fonds de la Formation professionnelle, le commissaire général du plan et le délégué à l'Aménagement du Territoire.

Le Comité interministériel se réunit une fois par an pour définir la politique générale de la formation professionnelle et de la promotion sociale. Le Comité interministériel restreint issu du Comité interministériel se réunit chaque fois que cela s'avère nécessaire pour la mise en oeuvre d'une politique coordonnée et concertée de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Le comité interministériel dispose d'un groupe de travail formé d'un représentant de chaque ministère et organisme membre, groupe de travail qui prépare, à l'intention du comité, les documents et les rapports requis.

2.1.2 Le secrétariat d'Etat auprès du Premier Ministre chargé de la formation professionnelle.

C'est un organe de coordination des actions mises en oeuvre par les différents départements ministériels concernés en liaison avec les décisions pri-

ses par le comité interministériel de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

2.1.3 Le secrétariat général du Comité interministériel.

Le secrétaire général est nommé par arrêté du Premier Ministre et préside le groupe permanent des hauts fonctionnaires, de même que la délégation permanente du Conseil national.

Il assure, en liaison avec les départements ministériels intéressés, les études concernant les nouvelles formations, les formations en cours quant à leur contenu et les résultats obtenus.

Il prépare l'examen des dossiers de demande de crédit en provenance des ministères ou d'organismes publics ou privés qui seront soumis au Conseil de gestion du Fonds de la formation professionnelle.

Il assure finalement la coordination des actions au niveau régional et la mise en oeuvre de leur déconcentration.

2.1.4 Le Conseil de gestion du fonds de la formation professionnelle.

Il comprend un représentant de chacun des ministres participant au Comité interministériel de la forma-

tion professionnelle et un nombre égal de personnalités désignées par arrêté ministériel et reconnues pour leur compétence en la matière.

Le Conseil voit principalement au financement des actions entreprises par les différents ministères, à assurer le financement des conventions passées avec l'Etat pour accroître la formation postscolaire.

2.1.5 Le Conseil national de la formation professionnelle et de la promotion sociale et de l'emploi et sa délégation permanente.

Présidé par le Premier Ministre, il comprend cinq représentants des syndicats nationaux, cinq représentants des employeurs, dix membres choisis pour leur compétence, ainsi que les ministres et les hauts fonctionnaires reliés au comité interministériel.

Le Conseil assure la pleine utilisation des moyens publics ou privés de formation professionnelle. Par sa délégation permanente, il assure sa collaboration aux projets de conventions types sur la création et le fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

2.1.6 Le groupe régional permanent de hauts fonctionnaires.

Présidé par le préfet de la région, il comprend entre autre l'inspecteur régional de l'Enseignement technique, le directeur régional du Travail et de l'emploi, l'inspecteur du Travail chargé de l'échelon régional, l'ingénieur d'agronomie chargé de l'enseignement et de la formation agricole, le représentant du Ministère de l'Industrie, le trésorier-payeur général de la région.

Le groupe régional permanent voit à la concertation des administrations concernées à la politique coordonnée de formation professionnelle. De plus, il identifie: les besoins de formation professionnelle de la région, les mesures propres à favoriser le développement d'actions coordonnées de formation professionnelle de la région et les propositions de programmes publics d'équipement.

2.2 Organismes consultatifs et représentatifs

2.2.1 Les commissions professionnelles consultatives.

Elles sont instituées par arrêté ministériel par chaque ministre responsable d'établissement ou d'actions de formation professionnelle.

Elles se composent habituellement de cinq représentants des pouvoirs publics, de cinq représentants d'employeurs et de cinq représentants de salariés.

Le mandat des commissions consultatives professionnelles consiste principalement à proposer et aviser :

A) sur la définition, le contenu et l'évolution des formations dans les branches professionnelles relevant de leur compétence;

B) sur le développement des moyens de formation en fonction de l'évolution des débouchés professionnels et des besoins de la branche d'activité considérée;

C) sur les questions d'ordre technique et pédagogique ayant trait à l'élaboration et à l'application des programmes, des méthodes de formation et de leur sanction.

2.2.2 Le Comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi et son secrétariat.

Il se compose de représentants en nombre égal des employeurs et des travailleurs, de personnalités qualifiées telles qu'un représentant des chambres

de commerce et d'industrie, des chambres de métiers, des chambres d'agriculture, désignés respectivement par leur organisme régional. Sa composition est arrêtée pour trois ans par le préfet de région.

En tant qu'organisme consultatif, le comité régional est saisi par le préfet de région qui le préside des programmes régionaux d'action pour le développement de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale, des projets d'études et de recherches financés sur fonds publics, des projets d'équipement touchant l'ensemble des établissements et centres techniques ou professionnels pour leur adaptation aux perspectives de l'emploi et leur pleine utilisation. Le secrétariat des instances régionales est assumé par un chargé de mission auprès du préfet de région.

2.2.3 Le comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Présidé par le préfet, il comprend des représentants de l'Administration, des professions industrielles, commerciales, artisanales et agricoles, du personnel enseignant des établissements d'enseignement et

de formation et d'organismes intéressés à l'emploi et à la formation professionnelle.

De ce comité départemental, un certain nombre de membres sont choisis pour former une délégation permanente.

Le comité contribue à la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi préalablement défini au plan régional. Il peut, par ailleurs, suggérer et recommander toute mesure utile pour assurer la pleine utilisation des équipements de formation publique ou bénéficiant d'un concours de l'Etat, ainsi que leur adaptation aux besoins.

Pour assurer le contrôle et la communication avec les différents organismes engagés dans la formation au niveau départemental, le comité peut constituer des sous-commissions qui, par des avis, lui fournira toutes les informations relatives à la formation professionnelle des adultes.

2.2.4 Des commissions paritaires de l'emploi sont constituées au niveau national dans chaque profession et pourront, à l'occasion, lorsque le nombre de travailleurs le justifient, créer des commissions ré-

gionales professionnelles. Constituées de représentants des confédérations syndicales et de représentants d'associations patronales, ces commissions ont pour principales fonctions de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés existant en collaboration avec les organismes intéressés. De plus, les commissions paritaires nationales et régionales doivent établir et tenir à jour la liste nominative des cours, stages ou sessions considérés par elles comme présentant un intérêt reconnu pour la profession et retenus à partir de critères définis par elles.

2.3 Programmes de formation

2.3.1 En principe les programmes se dessinent à l'intérieur de conventions.

2.3.1.1 Conventions de formation professionnelle.

Les conventions de formation professionnelle sont, sur le plan juridique, des contrats passés entre des demandeurs de formation et des dispensateurs de formation. Elles peuvent être bilatérales ou

multilatérales, et l'Etat pourra y être partie sans que cela soit obligatoire. Il existe plusieurs genres de conventions mais les plus courantes sont celles passées entre l'Etat et les organismes de formation communément appelées convention de type A et de type B. Le type A concerne les centres de formation institués auprès d'établissements d'enseignement et de formation publics, et le type B s'adresse aux organismes publics et privés autres que les établissements d'enseignement et de formation publics.

2.3.1.2 Les conventions du Fonds National de l'emploi.

Ce type de contrat un peu spécial intervient pour faciliter la conversion du personnel touché lorsqu'un licenciement collectif est prévisible ou effectif, pour former ou adapter le personnel dans le cadre d'une politique d'implantation ou de développement d'activités dans une région, pour former certaines catégories de travailleurs sans emploi.

Toutefois, les demandes de convention au F.N.E. doivent être exceptionnelles, ur-

gentes et temporaires. Elles ne visent cependant que trois types de formation à savoir :

1) la formation des adultes sans emploi par l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes;
2) le recyclage des cadres et agents de maîtrise par des organismes de formation;
3) l'adaptation au poste de travail par un stage d'une durée minimale de 120 heures.

2.3.1.3 Les conventions conclues par les employeurs avec les organismes de formation.

Ces conventions peuvent être bilatérales, c'est-à-dire entre un seul dispensateur de formation et un demandeur de formation. Multilatérales lorsqu'il y a plusieurs demandeurs groupés dans un même organisme. La durée de ces conventions varie de un an à trois ans.

Peuvent être parties aux conventions:

- des entreprises ou groupes d'entreprises;
- des associations, des établissements et organismes privés;
- des organisations professionnelles, syndicales ou familiales ou des collectivités locales;

- des établissements publics, tels que les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers, les chambres d'agriculture;
- les établissements publics d'enseignement;
- l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes;
- les groupements professionnels ou interprofessionnels constitués dans les formes légales.

Les conventions doivent contenir :

- la nature, l'objet, la durée et les effectifs des stages qu'elles prévoient;
- les moyens pédagogiques et techniques employés;
- les conditions de prise en charge des frais de formation pédagogique des éducateurs et leur rémunération;
- les facilités accordées aux salariés pour la formation: congés, aménagements ou réduction d'honoraires;
- les modalités de contrôle des connaissances et la nature de la sanction de la formation dispensée;
- le montant de la charge financière relative au fonctionnement des stagiaires,

de plus lorsque l'organisme dispensateur résultant d'une convention passée avec l'Etat, doit, dans le cadre des conventions passées avec les entreprises, préciser la répartition financière de celles-ci versus l'Etat.

2.3.2 Le financement de la formation professionnelle

2.3.2.1 La participation de l'employeur

La participation de l'employeur au financement de la formation continue est en vigueur dans les entreprises ayant un effectif minimum de 10 salariés.

Le montant alloué ne doit pas être inférieur au pourcentage fixé par l'Etat et les comités consultatifs, ce qui représente 1.9% de la masse salariale actuellement, étant passée de 0.80% en 1972 et 1973, à 1% en 1974, à 1.2% en 1977 et 1.8% en 1978.

Sont dispensés de cette charge, les entreprises de l'Etat, les collectivités locales, les établissements publics à caractère administratif de l'Etat, des départements et des communes. De même, que les apprentis sous contrat d'apprentissage ne comptant pas dans le calcul des effectifs.

L'entreprise peut verser sa cotisation de différentes manières selon deux orientations possibles:

- organiser ou choisir des actions ou stages de formation pour ses salariés;
- verser les sommes correspondantes, à certains organismes, dans une proportion déterminée ou au Trésor.

Il est à souligner que les sommes constituant le budget doivent être utilisées annuellement en totalité; si les dépenses d'une année ont été supérieures au budget, l'excédent peut être reporté sur les trois années subséquentes. Les versements faits par avances à certains organismes agréés sont valables mais seulement dans le cadre de la signature d'une convention. L'entreprise peut utiliser son budget de formation de cinq façons différentes selon ses besoins et ses possibilités :

a) stages organisés dans l'entreprise, destinés aux salariés de l'établissement et réalisés dans les locaux aménagés à cet effet;

b) stages extérieurs à l'entreprise. Les dépenses de formation résultant de stages extérieurs sont imputables sur le budget de formation à condition que : les dépenses correspondantes soient réalisées dans le cadre d'une convention, pour les salariés de l'entreprise dans des organismes extérieurs;

c) versement à des organismes agréés. L'entreprise peut effectuer un versement maximum de 10% du montant annuel obligatoire consacré à la formation à certains organismes ou instituts de formation agréés à le recevoir;

d) versement à des fonds d'assurance formation. Dans le cas d'entreprises qui se situent au niveau des P.M.E., il est courant que la totalité de la participation financière obligatoire soit versée dans des fonds d'assurance formation. Ces fonds ont pour but, dans le cadre d'une convention signée entre une ou plusieurs entreprises ou groupements professionnels d'entreprises et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés, de financer les frais de formation;

e) versements au Trésor. Finalement, les sommes non utilisées dans le cadre des possibilités énoncées sont simplement versées au Trésor.

Dans le cadre du financement par l'employeur de la formation professionnelle et de l'élaboration de ses programmes de formation, il faut noter la participation du comité d'entreprise comme organisme consultatif obligatoirement consulté et pris en délibéré avant le 31 décembre de chaque année pour l'année suivante. Précisons toutefois que le comité d'entreprise ne peut émettre que des avis qui ne sont pas des directives et que l'employeur n'est pas tenu de les suivre.

2.3.2.2 La participation financière de l'Etat se fait par subventions directes aux entreprises ou organismes demandeurs de formation.

L'Etat peut également participer en tant que partie dans des conventions bilatérales avec des organismes de formation

et multilatérales lorsqu'une ou plusieurs entreprises en font parties également, l'aide apportée sera alors technique, pédagogique et financière.

L'Etat apporte son aide financière dans les programmes de stage selon la clientèle visée et l'importance de ces programmes.

Il serait trop long d'énumérer toutes les combinaisons possibles d'aide financière que l'Etat peut octroyer pour la formation professionnelle continue, mais nous pouvons résumer que depuis l'adoption du droit au congé de formation pour tout salarié, à l'exclusion des agents de l'Etat et des agents des collectivités locales, l'Etat prend en charge en partie ou en tout les travailleurs désireux de se prévaloir de ce droit et qui ne sont pas supportés par des entreprises ou organismes professionnels.

2.4 Le congé de formation et les organismes concernés

Le droit au congé de formation professionnelle en France a pris un nouvel essor en 1971 avec les modifications apportées par l'Etat et des partenaires sociaux comme

nous l'avons vu aux paragraphes précédents. Certaines autres modifications viennent préciser et élargir ce domaine de la formation continue notamment la revision de la convention collective de 1976 qui permis d'allonger la liste des cours approuvés et l'amendement de 1978 à loi sur le congé-formation qui autorise les travailleurs à prendre congé pour suivre les cours autres que professionnels.

Le congé-éducation a ceci de particulier, les employés peuvent le prendre de leur propre chef et conserver les mêmes fonctions et tous leurs droits à leur retour.

Pour se prévaloir de ce droit au congé-formation, le salarié doit exercer le même emploi depuis deux ans, dont six mois avec le même employeur, à qui il devra donner un préavis de 60 jours pour un congé d'une durée de plus de six mois, et de 30 jours pour des congés plus courts ou s'il s'agit de formation à temps partiel. De plus, il ne devra pas avoir obtenu un diplôme depuis moins de 3 ans. Le nombre de participants au congé-formation ne devra pas dépasser 2% du nombre total de travailleurs salariés dans les entreprises de cent salariés et plus et 2% du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année dans les entreprises de moins de cent salariés. Tou-

tefois, il existe la possibilité pour un travailleur de reporter les heures de congé auxquelles il a droit d'une année à l'autre.

Pour élaborer les principales politiques de congé-formation ou de formation professionnelle continue, il existe un nombre d'organismes évalués à quelques centaines qui vont de comité d'entreprises au conseil national de l'éducation des adultes sur le plan national, en passant par les chambres de commerce et de travail. Tous, d'une façon ou d'une autre participent à la diffusion de l'information et à l'application des mesures entourant la formation professionnelle continue ou le congé-formation chez les adultes.

2.5 Conclusion

La formation professionnelle continue en France est liée de façon assez significative à la politique de l'emploi et de développement industriel bien que certaines raisons invoquées pour son application soient le développement social et culturel de l'ensemble des salariés français. L'Etat est le maître-d'oeuvre de la formation professionnelle, l'orientation qu'il donne à celle-ci par les différentes législations démontrent ses intentions en matière de formation. L'énoncé du Premier Ministre lors du Conseil National de la Formation Professionnelle du 5 février 1974 reflète les intentions de l'Etat et les moyens qu'il entend

premier. "Relèvent principalement de la responsabilité financière de l'Etat:

- les actions tendant à faciliter l'entrée des jeunes dans la vie professionnelle;
- les actions de conversion ayant pour objet de donner une nouvelle qualification et, par conséquent, un nouvel emploi, aux travailleurs privés d'emploi;
- les actions de promotion professionnelle organisées par les pouvoirs publics pour permettre à un nombre accru de travailleurs de s'élever dans la hiérarchie professionnelle et de remplir des fonctions pour lesquelles subsistent de graves pénuries de personnel qualifié".

LA FORMATION ET SA MISE EN OEUVRE

DANS L'ENTREPRISE

PAR:
- l'employeur
- les salariés
- les organes de représentation collective des salariés

DANS LES PROFESSIONS

PAR:
- les organisations patronales
- les organisations syndicales

PAR LES POUVOIRS PUBLICS

Dans:
- les instances interministérielles responsables de la politique de formation
- les organismes publics ou parapublics d'information, d'orientation et de conseil rattachés au ministère du Travail ou à celui de l'Education nationale.

LE MARCHE DE LA FORMATION

ENTREPRISE	ORGANISMES PROFESSIONNELS ET INTER-PROFESSIONNELS DE FORMATION	APPAREIL PUBLIC DE FORMATION	ORGANISMES PRIVES DE FORMATION A BUT NON LUCRATIF
- Formation interne - Centre d'entreprise	- Organismes inter-entreprises - Organisations syndicales patronales - Chambres de commerce, d'industrie, d'agriculture et des métiers - Centre de productivité	- Education Nationale - Ministère du Travail (A.F.P.A.) - Autres ministères	- Mouvement d'éducation populaire - Initiative socio-culturelle **A BUT LUCRATIF** - cabinets d'organisations - entreprises de formation agréée.

ORGANISMES ADMINISTRATIFS ROLES ET RESPONSABILITES

EXECUTIF

CONSULTATIF

PREMIER MINISTRE

COMITE INTERMINISTERIEL de la formation professionnelle et de la promotion sociale

PRESIDE

CONSEIL NATIONAL de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi

-composé des ministres intéressés
-définit l'orientation de la politique "coordonnée" de Formation Professionnelle et de Promotion Sociale.

SECRETARIAT GENERAL

du Comité Interministériel de la Formation Professionnelle et de la Promotion Sociale

-composé des représentants des syndicats, du patronat, d'organismes publics ou privés et des membres du comité interministériel, donne son avis sur les orientations de la politique de formation professionnelle et de promotion sociale

nommé par le Premier Ministre
LE SECRETAIRE GENERAL PRESIDE

Assure la liaison entre les diverses instances de consultation et d'exécution.
Assure sur le plan national et régional l'étude et l'animation de la politique de formation.

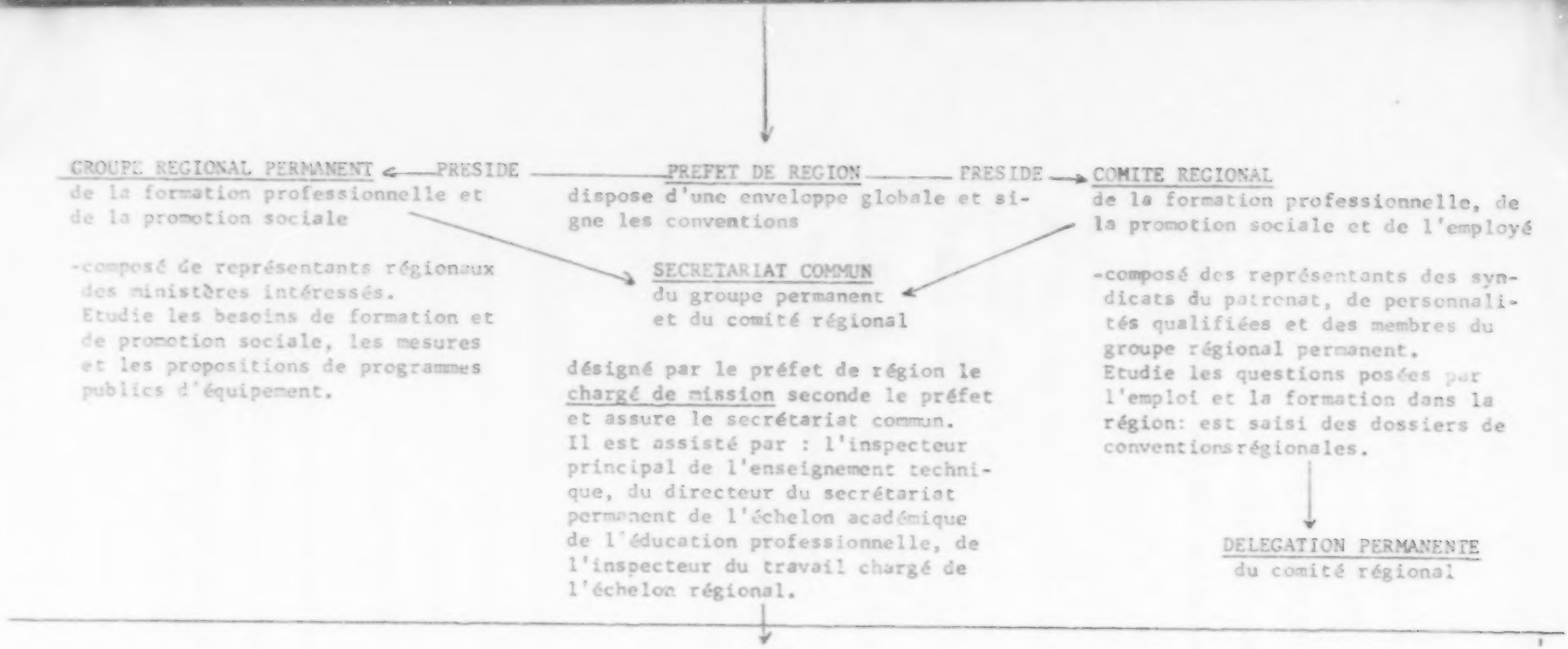
CONSEIL DE GESTION du fonds de formation professionnelle et de P.S.

-composé de représentants des Ministres du Comité interministériel et de personnes compétentes désignées; administre le fonds.

GROUPE PERMANENT de hauts fonctionnaires

-assiste le comité interministériel
-composé de représentants des membres du comité interministériel et de fonctionnaires qualifiés, désignés par le premier ministre.

DELEGATION PERMANENTE du conseil national se réunit périodiquement avec le groupe permanent



SOURCE: Les institutions de la formation permanente et leur rôle (formathèque) Ed. ARMAND COLIN . Paris 1974 Jean-Marie Luttinger.

3. L'IRLANDE (1)

3.1 Organismes

3.1.1 Ministères

La particularité de la formation irlandaise s'accompagne d'une complexité institutionnelle. La responsabilité des pouvoirs publics est partagée entre plusieurs ministères. On reconnaît une double structure: formation professionnelle et enseignement professionnel.

D'une part, la formation professionnelle est placée sous la double autorité du Ministre du Travail et du Ministre de l'Agriculture qui sont respectivement chargés de la formation industrielle et commerciale et de la formation agricole.

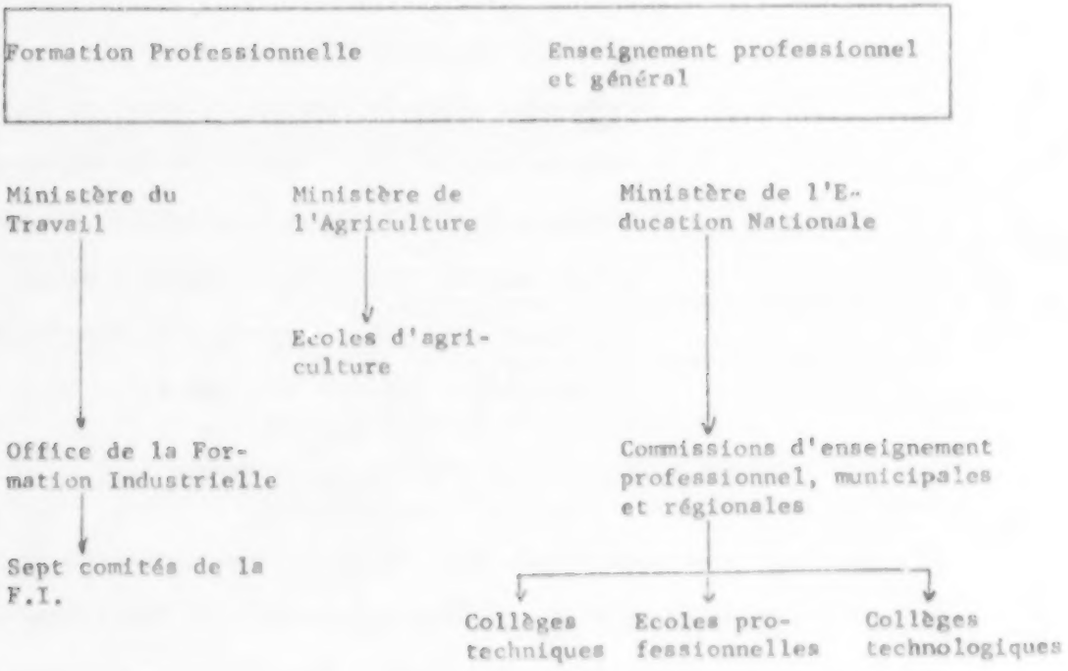
D'autre part, l'enseignement professionnel et l'enseignement général sont sous la responsabilité du Ministre de l'Education Nationale (Minister for Education).

Enfin, l'originalité du système irlandais tient à la diversité des institutions de formation dont les statuts sont extrêmement variés: juridique-

(1) Tiré de La Formation Continue dans la CEE (réf. en annexe)

ment, certaines d'entre elles sont contrôlées par l'Etat tandis que d'autres sont privées; sur le plan du financement, elles reçoivent des subventions directes ou indirectes pour couvrir certains ou tous les frais de formation.

On retrouve donc une structure comme la suivante:



3.1.2 Office de la Formation Industrielle

L'OFI poursuit les buts suivants :

- amener les chefs d'entreprises à prendre des mesures concrètes en vue d'assurer la formation de leurs travailleurs et veiller à ce que le coût de cette formation soit réparti équitablement dans toute l'industrie;

- mettre à jour les systèmes de formation existants, notamment celui de l'apprentissage;
- s'assurer que les moyens de formation existants sont suffisants et en fournir de nouveaux lorsque c'est nécessaire.

L'OFI est dirigé par un conseil composé des délégués du corps enseignant, des organisations d'employeurs, des syndicats et du Ministère du Travail. Le Conseil nomme le directeur général et le président indépendant des 7 comités de formation industrielle. Ces comités qui comprennent un nombre égal de membres nommés par l'employeur et par les organisations syndicales plus deux, sont bénévoles et assistent l'OFI dans son travail.

3.1.3 Commissions d'Enseignement Professionnel

La loi de 1930 sur l'enseignement professionnel (The Vocational Education Act of 1930) crée notamment des Commissions d'Enseignement professionnel municipales et régionales (The Vocational Education Committees - V.E.C.). Elles sont composées de membres qui représentent les intérêts éducatifs, culturels, industriels et commerciaux de la région. La moitié des membres environ doivent être des re-

présentants élus soit des associations de parents d'élèves, soit du conseil départemental, soit des corps constitués, soit des municipalités.

Les commissions sont chargées de la création et de la gestion des écoles professionnelles, des collèges techniques régionaux et des collèges technologiques.

3.2 Les programmes et institutions

3.2.1 Formation en entreprise (OFI)

L'Office de Formation Industrielle favorise la formation en entreprise et fournit aide et conseil pédagogique et technique.

L'OFI aide les entreprises à déterminer et évaluer leurs besoins de formation et les conseille sur les types de programmes de formation dont elles ont besoin. Il assiste les industries dans la mise en oeuvre de leurs programmes de formation en organisant des cours pour leurs employés, à l'intérieur de la société, en prodiguant des conseils relatifs au personnel, aux niveaux et aux techniques de formation ou en donnant des renseignements sur les cours disponibles. Un

concours peut être apporté aux nouvelles firmes qui s'installent en Irlande en les conseillant sur la manière la plus efficace de former la main-d'oeuvre disponible.

Pour conseiller et orienter les entreprises, l'OFI dispose de services consultatifs spécialisés dans la formation (Specialist Training Advisory Services). Ils se composent d'équipes de spécialistes et sont organisés par secteurs.

3.2.2 Formation à l'extérieur de l'entreprise (OFI)

L'Office de Formation Industrielle entrepend des actions de formation pour le personnel qualifié et pour les formateurs eux-mêmes. De plus, des institutions spécialisées organisent, seules ou en collaboration avec l'OFI, des cours de formation au bénéfice du personnel de direction, des employés de maîtrise ainsi que du personnel de l'hôtellerie et de la restauration.

3.2.2.1 La formation du personnel qualifié

a) Les centres de formation

L'OFI gère ses propres centres de formation qui sont actuellement au nombre de 16, soit 11 centres permanents et 5 centres temporaires. De

plus, l'OFI utilise des ressources du système d'enseignement et de d'autres organisations pour augmenter la capacité de ses propres centres de formation.

b) L'organisation de la formation

Les centres sont ouverts aux travailleurs adultes qui souhaitent se préparer à divers emplois spécialisés et aux apprentis qui désirent effectuer une première année de formation en dehors de l'entreprise. De longues négociations avec les syndicats ont abouti à un accord aux termes duquel l'un de ces centres doit commencer à assurer la formation jusqu'au niveau des travailleurs qualifiés.

Les stagiaires sont autorisés par les entreprises à suivre, pendant les heures normales de travail, des cours spéciaux dont les programmes sont susceptibles de répondre aux besoins des entreprises. Les employeurs continuent à verser la rémunération aux intéressés

pendant toute la durée de la formation et supportent les coûts afférents aux cours.

Les aides personnelles qui sont réservées par l'OFI aux stagiaires en formation dans ses centres comprennent une indemnité de formation -le montant hebdomadaire varie selon l'âge et peut être complété par une indemnité pour personne ou enfant à charge-, la couverture en matière de sécurité sociale et quelques indemnités complémentaires, de transport et de logement.

3.2.2.2 La formation des formateurs

Toujours dans le cadre de ses activités pédagogiques, l'OFI offre une gamme de cours de formation d'instructeurs destinés aux moyennes et grandes entreprises afin de former un personnel sélectionné en vue de la formation de répétiteurs, moniteurs, maîtres d'apprentissage, démonstrateurs, assistants, etc. ...

Les cours de formation des instructeurs peuvent avoir lieu soit dans un centre de formation, soit à l'intérieur de l'entreprise. Du point de vue du financement,

il est recommandé que l'enseignement dispensé aux formateurs soit payé par l'OFI et que les salaires continuent d'être versés par les entreprises où ils travaillent.

3.2.2.3 La formation du personnel de direction

L'Institut Irlandais de Gestion (The Irish Management Institute - I.M.I.) organise des programmes de formation pour le personnel de direction.

a) l'organisme compétent

L'Institut est un organisme indépendant qui est composé d'hommes d'affaires et dispose d'un personnel de 60 personnes de métier. Il est dirigé par un conseil qui est élu annuellement par et parmi les membres et les représentants de tous les secteurs de la vie industrielle et commerciale irlandaise.

Sur le plan financier, l'Institut reçoit une subvention du Ministère du Travail qui couvre environ 25% du total des dépenses.

b) Le programme de formation

L'Institut offre un large éventail de

cours de gestion de niveau supérieur sur les fonctions de l'entreprise. En outre, le programme de formation répond aux exigences des petites entreprises commerciales du secteur de distribution, d'insdustries particulières et de certaines régions. Certains cours sont organisés pour des secteurs spécifiques de l'industrie de sorte que leur contenu peut être spécifiquement rattaché à la tâche de gestion d'une petite entreprise dans n'importe quel secteur donné.

c) Les conseils de formation

La section de l'Institut, qui est chargée du développement de la gestion au sein de l'entreprise, offre un service de consultation. Celui-ci peut donner tous conseils pour évaluer le besoin de formation, élaborer et mettre à exécution un programme complet de formation destiné à satisfaire ce besoin.

3.2.2.4 La formation des employés de maîtrise

L'Institut des employés de maîtrise et l'Institut Irlandais de Gestion ont coopéré avec L'OFT pour réviser le programme de formation

qui conduit au diplôme d'employé de maîtrise et pour élaborer des manuels utilisés par les élèves et les professeurs.

3.2.2.5 La formation des personnes isolées

Depuis quelque temps, l'OFI engage des actions de formation au bénéfice de personnes qui ont certes un besoin de formation mais qui préfèrent demeurer dans leur région à attendre la création d'emplois nouveaux plutôt que de chercher un emploi ailleurs ou d'acquérir une formation dans un des centres de formation de l'OFI. Il s'agit principalement des chômeurs et des travailleurs qui ont été victimes d'un licenciement collectif.

Au lieu de créer un centre permanent de formation dans toutes les régions touchées par les compressions de personnel et par le chômage, il a été décidé d'innover par la création d'unités mobiles de formation. L'unité mobile exerce son activité dans un rayon de 40 milles (70 kms environ) autour d'un centre permanent de l'OFI, dont elle dépend du point de vue administratif et qui lui prête son concours. Elle dispose de tout le maté-

riel de l'équipement nécessaire pour assurer certains types de formation industrielle.

Le système d'unités mobiles de formation a obtenu des résultats encourageants et constitue, à l'heure actuelle, la meilleure formule pour mettre la formation à la portée des travailleurs qui habitent dans des zones isolées.

3.2.3 La formation agricole

En Irlande, le secteur agricole, qui occupe un quart de la population joue un rôle considérable dans l'économie du pays.

Il dispose d'un système de formation bien organisé qui permet de mieux répondre à l'évolution des connaissances technologiques. Il s'agit de donner aux gens qui travaillent dans l'agriculture des connaissances simples de gestion et des qualifications qui pourraient leur être utiles dans le traitement local des produits de la ferme. Il convient aussi de développer les systèmes d'informations pour satisfaire le besoin de connaître des agriculteurs. Enfin, il est nécessaire de réduire le nombre de ceux qui émigrent sans l'avoir vraiment souhaité car le nombre des travailleurs qui quittent l'agriculture est lar-

gement supérieur à celui des travailleurs ayant pu profiter des cours de formation professionnelle.

A) Les instances consultatives

Dans chaque comté, une commission de l'agriculture, instituée par la loi sur l'Agriculture de 1931 (Agriculture Act), amendée, a un service consultatif et un programme dont l'objectif est de développer l'agriculture et l'horticulture ainsi que d'aider les populations rurales. Le programme comprend diverses manifestions telles que des conférences, des démonstrations, des expériences, des expositions, etc. ...

Chaque commission emploie des moniteurs en agriculture, gestion de la ferme, horticulture, agriculture, élevage de volaille et fabrication du beurre. Elle assure le financement de leurs actions au moyen de fonds qui proviennent des taxes locales et des subventions du Ministère de l'Agriculture.

B) Les écoles d'agriculture

L'Irlande possède 11 écoles d'agriculture, dont 3 sont gérées par l'Etat, et 6 écoles d'économie rurale qui s'adressent aux jeunes adultes pour leur donner une formation de base sur la gestion dans la ferme et les matières qui s'y rapportent.

Les programmes de formation sont fixes et des certificats sont décernés à ceux qui ont terminé le cours avec avis favorable.

Certaines de ces écoles sont contrôlées par l'Etat alors que d'autres sont subventionnées.

3.2.4 L'enseignement professionnel

3.2.4.1 Les écoles professionnelles

De nombreuses écoles professionnelles (vocational schools) - on en compte actuellement 259 dans le pays -offrent des cours à temps complet du second degré jusqu'à 18 ans; depuis quelques années, elles participent plus activement à la formation à plein temps d'élèves de 16 à 19 ans en vue du diplôme de fin d'études. En outre, elles proposent toute une variété de cours professionnels à plein temps et à temps partiel. Les programmes des écoles ont une orientation nettement pratique et comprennent surtout des matières techniques et commerciales.

Les établissements sont largement utilisés pour des cours à temps partiel et des cours pour adultes.

3.2.4.2 Les écoles techniques

L'enseignement technique est déterminé par son rapport avec le commerce et l'industrie ainsi que par son contenu qui traite de la science, le dessin et l'économie.

Les écoles qui sont chargées de cet enseignement organisent des cours variés - cours pré-professionnels à plein temps, cours d'une ou deux journées par semaine ou en bloc, cours du soir - pour les jeunes du système scolaire ou pour les adultes.

1. les cours pour ouvriers qualifiés

   les cours pour ouvriers qualifiés (Operative Courses) s'adressent aux ouvriers qualifiés qui désirent acquérir une plus grande maîtrise ainsi que les connaissances théoriques nécessaires à l'exercice de leur métier. Ils sont organisés à temps partiel et sont sanctionnés par des certificats de la "City and Guilds" de Londres.

2. les cours professionnels pour adultes

   Les cours professionnels pour adultes(Adult Vocation Courses) sont accessibles aux personnes en activité qui choisissent des sujets d'études en étroite relation avec leur

profession. Ils ont généralement lieu le soir bien qu'un nombre croissant de cours soit donné sous forme de formation intensive de courte durée. Dans les régions rurales, les cours qui présentent un intérêt pour les agriculteurs ont lieu le soir ou, en hiver, pendant la journée.

Les programmes comprennent à la fois des sujets techniques - la chimie, le génie, le dessin technique, le bâtiment, le textile, la technologie, l'alimentation, etc. ...- et des matières commerciales - la sténodactylographie, les travaux de bureau, la vente au détail, les langues vivantes, la comptabilité, les techniques de contrôle, l'administration, la gestion à un niveau inférieur et moyen-.

3.2.4.3 Les collèges techniques et technologiques

D'importants collèges techniques et technologiques (Technical et Technological Colleges) existent déjà à Dublin, Dundalk, Carlow, Athlone, Letterkenny, Sligo, et Warterford et sont en voie d'achèvement à Galway, Cork et Limerick. La plupart des collèges dispensent un enseignement commercial et technique et un

enseignement de préparation aux affaires de même niveau, mais un certain nombre des plus grands collèges donnent des cours de niveau professionnel, dans certaines disciplines.

Le régime administratif des établissements varie selon leur implantation géographique. A Dublin, les collèges sont directement administrés par le comité local pour l'enseignement professionnel. En province, les collèges remplissent une fonction au niveau régional et sont, par conséquent, gérés par des commissions administratives qui sont responsables devant le comité local pour l'enseignement professionnel. Un conseil représentant les intérêts commerciaux, industriels et éducatifs de la région siège dans tous les collèges et participe à l'élaboration de la politique à suivre:

Les collèges techniques et technologiques organisent des cours divers qui ne relèvent pas de l'enseignement conventionnel:

- des cours à plein temps mais d'une durée relativement courte en radio-maritime, radar et navigation;

- des cours à temps partiel en technologie du textile, minoterie, papeterie, industrie de la chaussure, technologie laitière etc. ... qui mènent aux certificats du Ministère de l'Education ou de la "City and Guilds" et des cours de gestion hôtelière;
- des cours préparant à d'autres fonctions dans l'industrie hôtelière sont sanctionnés par des certificats de collège. Il en va de même pour les cours d'ouvriers qualifiés en alimentation, par exemple;
- des cours d'une courte durée - cours de gestion d'études des méthodes du travail, du contrôle de la production et de l'emploi des ordinateurs dans le commerce - ne sont en général pas sanctionnés par des certificats;
- des cours à plein temps en photographie, journalisme et reportage photographique sont également offerts;
- des cours de niveau post-universitaire peuvent être suivis sur demande, dans des matières hautement spécialisées, telles que la microbiologie, la chromatographie, l'automation à coût réduit, l'informatique, etc....

3.3 Le financement

Ce chapitre touche exclusivement la "Formation Professionnelle", l'enseignement professionnel étant directement à la charge de l'Etat pour 80% et à la charge de la communauté pour 20%.

3.3.1 La charge des entreprises

En Irlande, les entreprises supportent la plus grande partie de la charge financière relative aux actions de formation.

3.3.2 Les encouragements des pouvoirs publics

Une première formule peut consister en un système de "droits de tirage" individuels qui garantissent à chacun la responsabilité de s'absenter de l'entreprise pour suivre une formation au cours de sa vie professnelle et fournissent des ressources qui proviennent d'une caisse centrale pour financer la formation ou le recyclage.

Une autre méthode est de subventionner la formation individuelle grâce à de très larges facilités publiques, à un coût faible ou nul pour le stagiaire.

Dans une troisième approche, l'entreprise paie une redevance pour chaque employé égale aux coûts de la formation périodisée, de cet employé, à un fonds cen-

tral qui paie alors pour la formation, qu'elle ait lieu dans une institution ou dans une autre entreprise.

3.3.3 Le système de taxation-subvention

Dans le système de taxation-subvention, chaque entreprise d'une branche d'activité industrielle paie un certain pourcentage - de 1 à 1,25% - de la masse globale des salaires à l'OFI, sous forme de taxe. En retour, elle est assurée de recevoir une subvention - elle peut atteindre 90% de la taxe - de ce fonds de taxation, si elle remplit certaines conditions en matière de formation.

Toutes les entreprises irlandaises sont soumises à la taxe, à l'exception toutefois, des petites entreprises -celles dont la masse globale des salaires annuels se situe entre 5,000 livres et 20,000 livres, selon les industries - qui bénéficient d'une exemption; il leur est cependant possible d'adhérer volontairement à ce système. La redistribution de la participation des employeurs est effectuée par le canal des comités pour la formation industrielle, sous forme de subventions de fonctionnement ou de prestations de services. En ce qui concerne le montant de l'aide, il est prévu qu'une entreprise ne peut recevoir une subvention à la formation supérieure à sa contribution sous forme de taxe.

A l'heure actuelle, le système de taxation-subvention existe dans les branches suivantes: textile, habillement et chaussures, alimentation, boissons et tabac, construction civile, construction, imprimerie et papeterie, produits chimiques et connexes. Ces secteurs de l'industrie emploient près de 300,000 personnes réparties entre plus de 10,000 entreprises.

Le système de taxation-subvention, qui est analogue au dispositif mis en place au Royaume-Uni au moyen de Conseils de la formation professionnelle (industrial Training Boards), présente l'avantage d'inciter les entreprises soumises à la taxation à fournir un effort de formation satisfaisant pour obtenir le remboursement de la taxe qu'elles ont versée. Toutefois, ce système ne garantit pas que la formation soit organisée dans l'entreprise même - la formation sur le tas offre de réels avantages aux intéressés - et contient peu d'incitations à une formation conduisant à des qualifications plus vastes ou à un accroissement de la mobilité. En outre, du point de vue administratif, le système est onéreux car il implique de vastes négociations entre les entreprises particulières et l'OFI. Enfin, sur le plan financier, la base actuellement admise pour l'exemption des petites entreprises du système de taxation-subvention est trop étroite et a besoin d'être redéfinie en fonction des circons-

tances dans chaque secteur industriel.

3.3.4 Les autres formes d'aides financières

En dehors du système de taxation-subvention, les entreprises irlandaises peuvent bénéficier d'autres formes d'aides financières dans la mise en oeuvre de leur politique de formation.

D'une part, des subventions sont octroyées pour la formation des travailleurs dans deux catégories d'industries: les industries nouvelles et les industries existantes qui sont en expansion ou en cours de restructuration. Aux premières, les subventions sont distribuées par l'Office de Développement Industriel (Industrial Development Authority - I.D.A.) et la Société de Développement de l'Aéroport Franc de Shannon (Shannon Free Airport Development Company - S.E.A.D. C.O.) qui relèvent du Ministère de l'Industrie et du Commerce. Aux autres industries, les subventions sont octroyées par l'Office de la formation industrielle.

D'autre part, l'OFI applique un système d'aide pour la gestion et la direction (Management and Supervisory Support Scheme). Cette formule permet aux firmes des industries de fabrication et de distribution de récupérer 50% des taxes qu'elles ont payées lorsqu'elles envoient leur personnel suivre des cours agréés de gestion et de direction.

Enfin, les cours pour le personnel et les représentants des syndicats, y compris les associations patronales, peuvent également faire l'objet de subventions.

CONCLUSION

L'Irlande a mis sur pied un système de formation continue qui présente quelques caractères originaux sur les plans institutionnel et financier.

Comme dans d'autres pays européens, la formation continue est placée sous la responsabilité partagée de plusieurs instances ministérielles telles que le Ministère du Travail, le Ministère de l'Agriculture, le Ministère de l'Education Nationale, etc.... Néanmoins, le système irlandais dispose d'un organisme, l'OFI qui a pour mission essentielle de gérer le système financier et certains centres de formation et qui assure la coordination de la formation, dans le secteur industriel. Les institutions irlandaises de formation sont dotées de statuts divers et poursuivent des objectifs variés puisque les unes définissent les types de formation, alors que les autres dispensent les cours. Cependant, le système irlandais s'efforce de surmonter la diversité institutionnelle grâce aux possibilités qui sont offertes aux adultes d'accéder aux établissements de formation initiale.

Le financement de la formation continue, qui est organisée dans le cadre des entreprises, s'effectue principalement par le système de taxation-subvention; selon cette formule, les entreprises industrielles et commerciales s'acquittent d'une taxe, mais peuvent bénéficier d'une subvention lorsque leurs actions de formation sont conformes à certaines normes.

4. ALLEMAGNE FEDERALE

A. La formation professionnelle des jeunes.

L'Allemagne est caractérisée par un système fédéral décentralisé qui donne une certaine autonomie aux différents états (lands). En éducation, cela amène certains problèmes de coordination et d'équivalence car les exigences et les reconnaissances ne sont pas nécessairement identiques; c'est le cas entre autres des écoles professionnelles à plein temps.

A l'Annexe III, nous présentons les principales institutions et programmes que l'on retrouve en général dans la plupart des "landers" aux fins de formation professionsionnelle des jeunes. Il faut souligner que l'apprentissage est un phénomène extrêmement important; en effet, "60% des adolescents de 15 ans n'étudient plus à plein temps. Dans ce groupe, 85% entrent en apprentissage. Cet état englobe environ 460 emplois et prévoit un congé obligatoire payé de huit à douze heures par semaine "(1). On note donc dans la description du système d'éducation l'existence d'écoles professionnelles à temps partiel rendues nécessaires par l'application extensive de cette pratique.

(1) R.J. Adams et al. Rapport sur la Commission d'Enquête sur le congé-éducation et la productivité, Travail Canada 1979, p. 52-53.

B. Formation des adultes

4.1 Fondements juridiques

En 1969, le Parlement Fédéral a consacré le droit à l'éducation des adultes, à la suite des recommandations de la Commission de la Main-d'Oeuvre et des nombreux experts appelés à commenter la question lors d'audiences publiques.

En 1976, la refonte de la loi de juillet 1969 sur la formation professionnelle, sans conférer aucun droit au congé-formation, en considère l'utilité comme parachèvement de la formation professionnelle. L'Etat n'entend cependant pas établir de structures ou de systèmes publics de peur qu'ils ne permettent pas la souplesse nécessaire au maintien de la diversité et de la responsabilité propres des organismes de formation déjà existants.

Cette loi ne reconnaissant pas le droit au congé-éducation et encore moins celui rémunéré, les tenants de cette forme d'éducation, principalement les syndicats ont recommandé à l'ensemble des syndicats et organisations patronales de l'inclure dans les conventions collectives et d'en garantir l'application.

La formation continue étant du ressort exclusif des divers Landers (sauf le volet strictement professionnel), ils en ont réglementé la nature, la structure et le financement.

En outre, le gouvernement fédéral n'ayant pas légiféré ou statué sur le congé-formation et le congé-éducation, il est bon de souligner que plusieurs "provinces" l'ont fait, en particulier celles de Berlin, Basse-Saxe, Hesse, Brême, Hambourg et Rhénanie du Nord-Westphalie.

La loi fédérale d'août 1976 sur la formation professionnelle n'impose aucun système. Elle prévoit, dans le secteur limité de la formation professionnelle que les Landers peuvent reconnaître les mesures de formation permanente prises par certaines institutions que la loi se garde bien de définir, laissant ainsi une ouverture pour la diversification de son application.

Comme pour le congé-éducation, la formation professionnelle est l'objet de législations différentes d'un Land à un autre, ce qui entraîne évidemment des structures et des organisations quelque peu différentes.

Une des formes est l'établissement d'instituts régionaux au service de toutes les institutions impliquées dans la formation continue. Les Landers peuvent coordonner les programmes de formation et de stages des institutions existantes par la mise sur pied d'organismes responsables de la sélection de ces programmes et stages. Certains Landers

favorisent par législation, la création d'universités populaires dans les communes pour dispenser la formation continue parallèlement au système en place, afin de le mieux compléter. Ce qui n'empêche pas les établissements scolaires et universitaires normaux et les institutions de formation et perfectionnement professionnel de s'impliquer et de coopérer.

La formation professionnelle relevant de la compétence législative de l'Etat central, il était nécessaire, afin de l'intégrer aux programmes des "Länder" en matière de formation continue, de permettre aux institutions nationales de consacrer certains programmes d'enseignement à cette fin. Evidemment, ces programmes d'enseignement doivent respecter les différents codes de profession, l'organisation et le plan des études, la durée de la formation et les examens qui s'y rattachent.

4.2 Organismes représentatifs et consultatifs

Au niveau fédéral, la tenue de séances publiques par la Commission de la Main-d'Oeuvre avant l'élaboration des principales lois a permis aux divers intervenants d'exprimer leurs doléances et leurs recommandations.

Les syndicats nationaux et les organisations patronales ne sont à proprement parlé des organismes représentatifs et consultatifs, mais donnent leurs avis sur le

congé-formation en dehors des organismes gouvernementaux et para-gouvernementaux comme le Conseil Allemand de l'Education et la Commission de l'Etat Fédéral.

Au niveau des "provinces", on retrouve sensiblement le même schéma soit: les syndicats, les organisations d'employeurs, les communes, qui en dehors de leurs rôles et responsabilités naturels, sont consultés pour l'implantation des Universités populaires ou leurs prises en main au niveau communal.

Selon le modèle adopté par les "Länder", ce sera une commission ou un institut d'Etat qui assurera la représentation et la consultation auprès du ministre concerné ou du gouvernement pour l'élaboration des politiques en matière de congé-formation.

4.2.1 L'apprentissage

En Allemagne, "l'apprentissage" est une pratique systématique pour la formation professionnelle des jeunes. Plusieurs y voient d'ailleurs là une des raisons du succès de l'économie allemande d'après-guerre.

Les apprentis bénéficient d'un congé de huit à douze heures par semaine, en principe pour parfaire leur formation théorique et/ou générale. Dans certains cas, la formule prévoit quelques semaines et

même quelques mois d'absence du travail. Ils sont évalués et doivent obtenir de 80 à 90% des points; à la fin de leur période de formation, ils obtiennent une attestation de compétence.

D'autres jeunes suivent le modèle classique et continuent des études à plein temps en institution. On évalue à environ 40% la proportion d'adolescents de 15 ans qui empruntent cette voie tandis que 50% choisissent l'apprentissage.

4.3 Les programmes de formation

4.3.1 Les bénéficiaires et leur admissibilité

Tout ouvrier, employé et stagiaire ou apprenti qui travaille depuis au moins six mois:

- dans certains cas, on exige en plus qu'il ait moins de 26 ans;
- que les six mois travaillés le furent dans la région visée par le programme.

4.3.2 La durée du congé-formation:

- de cinq à dix journées ouvrables par année;
- ces journées peuvent être cumulatives pour un maximum de 10 jours par an à tous les deux ans.

4.3.3 La formation dispensée et par qui :

- la formation peut être "professionnelle" ou

"politique"; les autorités provinciales décident quels cours sont pertinents; dans certains cas, ce sont les institutions plutôt que les cours qui sont "agréées";

. les dispensateurs peuvent être des associations patronales, des syndicats, des universités populaires, des conseils locaux, des écoles secondaires ou tous autres organismes à vocation sociale, civile ou culturelle.

4.3.4 Les frais:

. dans la plupart des cas, le salaire est versé comme d'habitude;

. les frais entraînés par la formation sont généralement assumés par les organisateurs qui bénéficient de subvention de l'Etat au niveau de "Länder";

. dans certains cas, la formation étant trop marginale ou restreinte, le salarié devra contribuer au financement en partie ou en totalité.

4.4 Modèles d'organisation de la formation au niveau des "Länder".

4.4.1 C'est en Rhénanie du Nord-Westphalie que l'on retrouve la conception la plus large de la formation continue, qui se manifeste dans sept domaines d'intervention du Land auxquels il assigne une valeur

identique, à savoir :

- la formation non professionnelle préparant aux diplômes de fin d'études;
- la formation de type professionnel donnant des connaissances théoriques et pratiques en vue de l'exercice d'une activité professionnelle, sans qu'il s'agisse de la formation initiale classique. Il s'agit ici autant du rattrapage en vue d'accéder à un niveau supérieur que de recyclage en vue d'améliorer la mobilité professionnelle;
- l'éducation des adultes de caractère scientifique par la collaboration de l'enseignement supérieur classique et des institutions d'éducation des adultes;
- la formation politique;
- la formation orientée vers l'utilisation des loisirs et l'accroissement de la créativité;
- la formation dans le cadre des problèmes de la famille;
- la formation liée aux problèmes personnels des participants;

4.4.1.1 Objectifs

Pour réaliser son programme, la Rhénanie du Nord-Westphalie s'est fixée comme objectifs, d'améliorer les programmes d'enseigne-

ment et de perfectionner les enseignants; établir des critères pour les examens et les unités capitalisables de formation continue pour la pleine reconnaissance des diplômes obtenus.

4.4.1.2 Moyens

Les moyens entrepris sont le soutien financier, l'obligation d'arrêter des directives-cadres en vue de planifier le développement de l'éducation des adultes, la recherche, l'enseignement et l'organisation des programmes de formation continue et la création d'un institut d'Etat spécialement affecté aux problèmes de la formation permanente et cela dans le but de mieux organiser et redistribuer la dotation de personnel et de locaux ainsi que la répartition financière.

4.4.2 En Basse-Saxe, la loi du 13 janvier 1970 a créé une commission au niveau du Land, spécialement affecté à la formation des adultes. Elle est constituée de membres nommés d'une part par le Ministre de l'Education et d'autre part par des organismes de formation continue.

4.4.2.1 Objectifs

Par sa commission, la province de Basse-Saxe

entend favoriser le développement de l'éducation des adultes.

4.4.2.2 Moyens

Les moyens mis à la disposition des demandeurs et dispensateurs de formation sont similaires à ceux de Rhénanie du Nord-Westphalie à savoir: l'aide financière, la collaboration entre les institutions d'Etat, la coordination de l'enseignement et des locaux destinés à la formation des adultes, la consultation auprès des principaux intéressés et l'assouplissement des restrictions pour l'utilisation des institutions non communales ou non publiques.

CONCLUSION

On peut conclure qu'en Allemagne fédérale la formation professionnelle fait l'objet de législations du gouvernement central, mais que c'est au niveau des "Länder" qu'elle trouve son application à côté des autres formes d'éducation plus générales et complémentaires. La décentralisation de la formation et de l'enseignement professionnel n'est pas sans susciter certaines difficultés. C'est ainsi, par exemple, que subsistent de grandes différences d'un Land à un autre dans les conditions d'admission, la formation, la durée et la sanction des études de certains programmes et/ou établissements de même nature.

RHENANIE DU NORD-WESTPHALIE

LANDER

Institut d'Etat (Coordonne) La FORMATION Continue

Planifie le développement, la recherche, l'enseignement et l'organisation des programmes de formation continue, l'organisation pour la dotation de personnel et de locaux ainsi que la répartition financière

Universités populaires créés par les communes dont le rôle principal est la formation continue	Universités et institutions traditionnelles. Certains programmes supervisés et intégrés à la formation continue par l'institut.

Objectifs: Améliorer les programmes d'enseignement et de perfectionnement des enseignants; établir des critères pour les examens et les unités capitalisables de formation continue pour la pleine reconnaissance des diplômes obtenus.

Financement: Toutes les institutions créées par les communes ou toutes autres institutions accréditées sans but lucratif à donner la formation continue, sont subventionnées par l'Etat dans les limites du budget, sans toutefois de limite définitive et prévisible d'avance.

Restriction: Les subventions sont accordées pour un programme d'au moins 7,200 heures pour une collectivité de 40,000 heures.

(GOUVERNEMENT PROVINCIAL)

BASSE-SAXE

LANDER

Ministère de l'Education (Nomme certains membres à la commission)

Commission

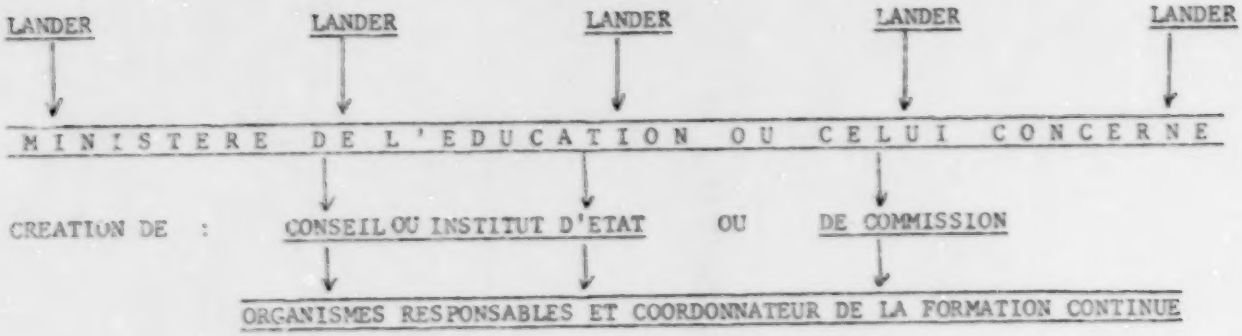
Le Ministère de l'Education et les organismes de formation continue nomment les membres de la commission

Son rôle est similaire à celui de l'institut d'Etat, de Westphalie. C'est son statut qui diffère quelque peu. Par exemple, elle doit être consultée avant la promulgation de tout texte législatif et relatif.

Toutefois, les restrictions pour l'utilisation des institutions non communales ou non publiques qui dispensent la formation continue et leurs financements sont moins rigides.

GOUVERNEMENT CENTRAL FEDERAL

Loi d'août 1976 sur la formation professionnelle



3. L'EXPERIENCE QUEBECOISE

L'EXPERIENCE QUEBECOISE

1. FORMATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES "ADULTES"

Au Québec, on observe une nette séparation entre la formation des jeunes et celle des adultes. Pour ce qui est des jeunes, l'intervenant est avant tout le Ministère de l'Education; il détermine les options, élabore les programmes, dispense les cours. Le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre fait, en principe, les ententes avec les entreprises ou les organismes privés lorsque des stages de travail sont requis.

La séquence primaire-secondaire-collégiale-universitaire comporte différentes portes de sorties qui débouchent sur des métiers ou des professions. Ces sorties existent tant au secondaire qu'au collégial(1).

Le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre intervient au niveau de la détermination des exigences professionnelles et de la qualification; il surveille entre autres les métiers réglementés. Par ailleurs, certaines corporations professionelles interviennent aussi pour réglementer et surveiller la détermination et l'application des critères d'entrée.

La clientèle "adulte" est celle qui est hors du réseau scolaire et qui, pour différentes raisons a besoin de formation professionnelle. Ce sont entre autres des jeunes qui ont quitté l'école prématurément et qui après quelques années de travail ou de chômage veulent obtenir une formation pouvant leur permettre de déboucher sur un métier ou une profession.

(1) Voir annexe IV

L'adulte a deux choix :

1) entreprendre une démarche personnelle (réintégration de la filière des jeunes, achat de cours du secteur privé, cours du soir, cours par correspondance, etc.);

2) être accepté dans les programmes de la Main-d'Oeuvre du Canada.

C'est sur ce deuxième volet que nous nous attardons dans les pages qui suivent. Avant d'y venir, il nous paraît approprié de souligner l'absence de filière continue dans la formation professionnelle et le cloisonnement de divers programmes et systèmes. C'est ainsi, par exemple, que le jeune qui, pour une raison ou une autre, quitte la filière "normale", perd son statut d'étudiant et devra revenir via l'enseignement pour adultes avec toute une nouvelle procédure qui peut impliquer un Centre d'Emploi du Canada, un Centre de Main-d'Oeuvre du Québec, une Commission de la Formation Professionnelle, une Commission Scolaire, une Corporation professionnelle, etc., bref une série d'intervenants qui cohabitent ou vivent en parallèle sinon en concurrence.

2. INTERVENANTS

Depuis l'Accord de 1974 qui prévoit l'administration du programme de formation de la main-d'oeuvre Canadienne au Québec entre le Gouvernement Fédéral et le Gouvernement Provincial, les rôles et responsabilités se partagent comme suit :

2.1 Le gouvernement fédéral

Le Gouvernement Fédéral évalue les besoins en formation, choisit et achète des cours, s'occupe du recrutement, de la sélection et de l'orientation des stagiaires, finance le programme PFMC entièrement, et par son réseau de centres de l'emploi à travers le Québec, essaie de replacer les stagiaires sur le marché du travail.

2.2 Le Québec

Le Québec élabore et contrôle les contenus, la qualité et l'enseignement des cours. Le Comité fédéral-provincial de la main-d'oeuvre, qui administre les programmes conjointement, élabore et revise les programmes en collaboration avec les commissions de formation professionnelle et les comités consultatifs régionaux; il est à noter que les comités consultatifs régionaux en tant qu'organismes consultatifs ne sont pas vraiment impliqués dans l'élaboration des programmes, du moins pas de façon significative.

Le 28 février 1979 intervenait l'Accord Canada-Québec qui reporte jusqu'en 1981 le rôle et la responsabilité du Comité mixte sur les besoins en main-d'oeuvre au Québec.

2.3 Les instances

2.3.1 Le Comité mixte fédéral-provincial se compose de représentants:

- de la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada;
- du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre;
- du Ministère de l'Education;
- du Ministère des Affaires Sociales;
- du Ministère des Affaires intergouvernementales.

2.3.2 Une équipe technique relevant du Comité mixte administre au Québec:

- le programme de formation professionnelle des adultes en institution;
- le programme de formation professionnelle des adultes en industrie;
- le programme d'amélioration de la formation.

2.3.3 Dans les organismes jouant un rôle et assumant des responsabilités, notons que le Service de la formation professionnelle:

- coordonne l'Accord interministérielle entre le Canada et le Québec en matière de formation professionnelle des adultes;

- coordonne l'entente entre le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre et le Ministère de l'Education en matière de formation professionnelle des adultes par les moyens suivants :

  - formation des adultes en institution;
  - formation des adultes en industrie;
  - programme d'amélioration de la formation.

Pour assurer la préparation, la surveillance et l'évaluation du plan de formation, le Service de la formation professionnelle se propose, autant que faire se peut, de négocier avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration, les positions des ministères et organismes provinciaux touchés par l'Accord Canada-Québec. Il voit à la continuité des activités du Ministère de l'Education et du Ministère de l'Immigration du Québec concernant la réalisation du plan de formation. De plus, il doit s'assurer de la coordination et du soutien des activités au niveau régional de la Direction générale de la main-d'oeuvre pour l'organisation, la promotion, l'évaluation post-formation du plan de formation professionnelle des adultes et de l'administration financière.

Pour ce faire, la Direction générale de la main-d'oeuvre dispose d'un réseau au niveau régional de 11 directions régionales de la main-d'oeuvre et de 11 commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre.

2.3.4 Le rôle et les responsabilités des directions générales consistent principalement d'élaborer avec les employeurs leurs plans de formation en industrie et d'en recommander le financement à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration et d'en assurer la continuité.

2.3.5 Les 11 commissions de formation professionnelle de la main-d'oeuvre sont, pour leur part, responsables de la coordination régionale de la formation professionnelle pour adulte en institution.

a) Composition

Mentionnons tout d'abord la présence, dans chaque région, de "Comités consultatifs régionaux" institués par le Ministre du Travail et formés de représentants des employeurs et des salariés des secteurs économiques de la région en vue de désigner les personnes devant faire partie de la Comaission de formation professionnelle régionale et de son assemblée générale. De plus, ces comités consultatifs régionaux sont chargés d'aviser la Direction générale de la Main-d'oeuvre, notamment sur les besoins de formation professionnelle et les besoins en main-d'oeuvre de la région.

La C.F.P. est formée de personnes résidant dans la région desservie par elle, à raison de quatre pour chaque comité consultatif régional dont deux sont désignés par les employeurs et deux par les salariés.

Les droits et pouvoirs de la Commission sont exercés par un Conseil d'administration composé de douze membres élus par l'Assemblée générale à raison de six pour chacun des secteurs de l'industrie et des services dont trois par les employeurs et trois par les salariés pour les représenter respectivement. L'administration de la Commission relève d'un Bureau constitué d'un président, de deux vice-présidents et d'un secrétaire nommés par les membres du Conseil d'administration. Sont membres d'office de la Commission, du Conseil d'administration et du Bureau, le directeur régional de la main-d'oeuvre et le directeur général de la Commission.

Le Ministère de l'Education, par son représentant régional est représenté aux réunions du Bureau.

b) Rôle de la Commission de Formation Professionnelle

En collaboration avec le Centre d'emploi du Canada, la C.F.P. identifie les besoins de formation et participe au recrutement des adultes de sa région:

- collabore avec les représentants du Ministère de l'Education, de la main-d'oeuvre et de l'Immigration, au comité intra-régional et à la Table régionale pour la distribution des cours de formation générale et professionnelle à plein temps et à l'établissement des budgets fédéral et provincial affectés aux cours de formation professionnelle à temps partiel de même qu'à la sélection des adultes à ces cours;

- sélectionne, avec la participation du répondant régional du Ministère de l'Education, les institutions d'enseignement habiletées à dispenser la formation pour que physiquement et pédagogiquement les adultes reçoivent les services les plus appropriés;

- coordonne la publicité des cours offerts par les institutions de formation en la diffusant le plus largement possible;

- détermine les conditions d'admission à l'apprentissage, d'admission aux examens de qualification, et opérationnalise l'évaluation de la formation dispensée en institution et en industrie;

- participe à l'inscription des adultes aux cours de formation professionnelle à plein temps et à temps partiel, et peut, si elle le juge nécessaire et souhaitable, demander la collaboration des institutions pour l'inscription aux cours de formation à temps partiel.

COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Sont membres d'office de l'assemblée générale, du conseil d'administration et du bureau, le directeur régional de la main-d'oeuvre et le directeur général de la C.F.P..

BUREAU — Un président, deux vice-présidents et un secrétaire nommés par le conseil d'administration.

CONSEIL D'ADMINISTRATION — Douze membres élus par l'assemblée générale.

ASSEMBLEE GENERALE — Composée de représentants des comités consultatifs régionaux.

COMITES CONSULTATIFS REGIONAUX — Formés de personnes résidant dans la région et représentant les employeurs et les salariés.

SECTEURS D'ACTIVITES

- Evaluation Post-formation
- Plan de formation
- Promotion
- Admission
- Administration et personnel

3. LE CHOIX DES METHODES D'APPRENTISSAGE

Le choix des méthodes d'apprentissage est presque exclusivement du ressort du Québec qui, avec les associations d'employeurs et de travailleurs, définit les exigences de formation. Ce sont les commissions de formation professionnelle qui contrôlent les inscriptions de façon générale mais toutefois, le fédéral peut, de sa propre initiative, inscrire des travailleurs ne détenant pas de carnet d'apprentissage.

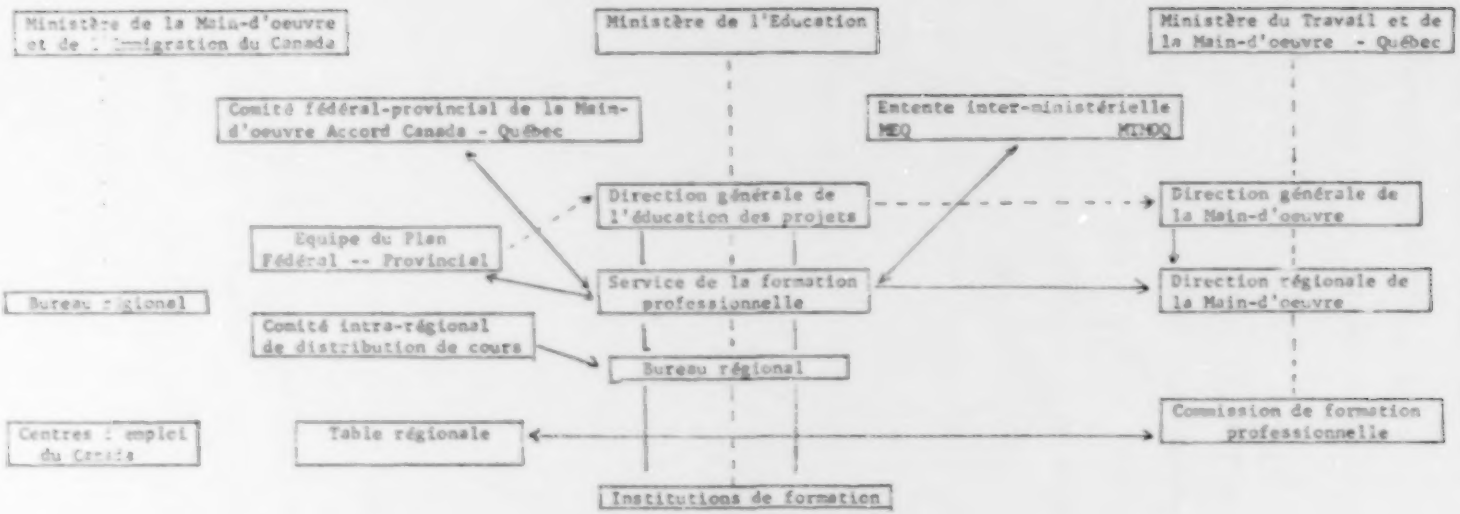
Certains cours exigeant des pré-requis scolaires spécifiques sont sujets à l'approbation d'organismes extérieurs au Ministère de l'Education du Québec comme les corporations professionnelles, l'office des professions, etc. ... Ce qui amène la C.F.P. et le M.E.Q. à consulter ces organismes ou les syndicats lorsqu'il s'agit de métier de la construction, pour le choix des méthodes d'apprentissage.

Particularités du secteur apprentissage

a) C'est sans doute le secteur de la formation professionnelle où les syndicats et corporations professionnelles sont le plus consultés pour les contenus et modalités d'application des cours.

b) L'émission d'attestations et de certificats de qualification professionnelle, en font un secteur de formation pleinement reconnu menant souvent à des conditions de travail et de salaires améliorés. Il faut noter cependant que l'initiative du fédéral d'inscrire des travailleurs qui ne sont pas nécessairement admissibles, pour combler les cours achetés, crée le danger d'augmenter encore plus le taux de chômage de certains de ces métiers.

LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU QUEBEC



4. PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE EN INDUSTRIE AU QUEBEC.

4.1 Rôle, responsabilité

Au Québec, la formation professionnelle en industrie relève principalement du MTMO en collaboration avec le MEQ et la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada.

A l'intérieur du Ministère du Travail, pour la réalisation du programme de formation industrielle des adultes, on peut identifier la Direction générale de la main-d'oeuvre, les Directions régionales et les Centres de main-d'oeuvre du Québec.

Les principales responsabilités assumées à ces divers paliers sont:

- Par la Direction générale de la main-d'oeuvre:
  - de fournir un cadre opérationnel et des outils de travail aux instances décentralisées afin d'améliorer la qualité des services et de favoriser une application cohérente du programme;
  - de diffuser toute l'information utile aux régions, compiler les statistiques et recueillir tout autre renseignement pertinent quant au déroulement des opérations;

- d'assurer la formation des responsables régionaux de la formation industrielle et les assister dans l'élaboration du programme de la région;

- de maintenir des liaisons fonctionnelles avec la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada, les Ministères de l'Education, des Affaires Sociales, de l'Industrie et du Commerce;

- d'analyser les propositions de formation en industrie à caractère provincial soumises par les employeurs déclarés admissibles au programme;

- de coordonner l'utilisation du budget accordé au programme de formation industrielle de la main-d'oeuvre du Québec;

Par les Directions régionales et les centres de main-d'oeuvre du Québec:

- de collaborer avec la direction générale;
- d'informer les employeurs, participer à l'identification de leurs besoins et à l'analyse de leurs propositions de formation;

- de fournir aux employeurs l'assistance technique nécessaire à l'élaboration des programmes de formation en faisant appel, au besoin, aux services du Ministère de l'Education;

- d'aider pour l'organisation de la formation, en déterminer la durée et le financement avec les autorités compétentes;

- d'assurer le suivi du déroulement de la formation et en rédiger les rapports.

Lorsque le Ministère de l'Education fait la supervision pédagogique, il s'agit d'analyser les rapports et de prendre les dispositions qui s'imposent.

Maintenir les liaisons fonctionnelles avec les différents organismes et intervenants de même niveau.

La surveillance des programmes de formation industrielle se fait en principe par les agents du C.E.C., du MTMQ et du MEQ, qui voient au fonctionnement de chaque programme et à sa qualité.

Rapport annuel du Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre du Québec 1978-1979.

L'agent du Ministère de l'Education du Québec s'assure qu'il y a bel et bien processus d'apprentissage d'amorce et voit à son évaluation. Il peut, s'il le juge opportun, recommander au MTMQ d'apporter des modifications ou de suspendre un projet qui ne serait pas conforme aux normes d'apprentissage.

Le gouvernement fédéral, par le comité fédéral-provincial participe à l'élaboration des programmes de formation en industrie au Québec, et à leur réalisation par ses politiques monétaires.

Au niveau régional, sa présence est assuré par les Centres d'emploi du Canada.

4.2 Objectifs du programme de formation en industrie

- Actualiser et opérationnaliser les politiques de développement industriel établies par le Canada et la Province;

- Encourager l'innovation ou l'amélioration de programmes suivis de formation industrielle;

- Permettre de corriger les carences et la pénurie de travailleurs qualifiés;

- Prévenir chez certains travailleurs leur mise à pied due à des changements technologiques ou autres;

- Réduire ou prévenir le chômage;
- Améliorer la productivité des travailleurs et des industries;
- Permettre l'embauche de travailleurs en chômage ou de tout autre travailleur en mauvaise situation sur le marché du travail;
- Assurer la promotion du travailleur dans l'entreprise;

De façon générale, ce programme vise à répondre aux besoins du marché du travail en fournissant aux adultes une formation pratique leur permettant de satisfaire aux exigences des employeurs et d'accroître leur capacité ou leurs chances d'occuper un emploi ainsi qu'en aidant les employeurs à créer leurspropres services de formation.

EXERCICE FINANCIER 1978-1979 POUR LE PROGRAMME RELEVANT DE L'ACCORD CANADA - QUEBEC

	$
I Formation en institution	102,735,000.
II Formation en industrie	21,061,000.
III Programme d'amélioration de la formation	800,000.
Total	124,596,000.

DETAILS DU BUDGET

I Formation en institution	
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre	
- frais d'administration	2,925,000.
- commission de formation professionnelle	11,400,500.
	14,325,500.
Ministère de l'Education	
- coûts d'achat des cours	44,051,963.
- frais généraux et administratifs	38,194,500.
	82,246,463.
Ministère de l'Immigration du Québec	
- coûts d'achat des cours	3,408,645.
- frais généraux	2,754,392.
	6,163,037.
II Formation en industrie	21,061,000.
III Programme d'amélioration de la formation	800,000.
Total	124,596,000.

PROGRAMME DE FORMATION INDUSTRIELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU QUEBEC (P.F.I.M.O.) - STATISTIQUE 1978-1979

ENTREPRISE NOMBRE	NATURE DE LA FORMATION	AU PAYS	HORS PAYS	NOMBRE DE STAGIAIRES	SUBVENTION APPROUVEE $
6	Implantation - nouvelle technologie		X	62	100,610.17
8	Innovation technologique et nouvelle technologie		X	38	49,230.13
2	Diversification - nouveaux produits et concept commercial nouveau		X	2	1,971.80
1	Réouverture d'usine - création d'emplois	X		105	11,554.24
1	Implantation - création d'emplois	X		6	2,587.20
Total: 18				213	165,953.54

FORMATION INDUSTRIELLE (F.P.I.M.C.) AU QUEBEC.
TABLEAU COMPARATIF DES ACTIVITES DES DIX DERNIERES ANNEES.

ANNEE	NOMBRE DE PROJETS	NOMBRE DE STAGIAIRES
1969-1970	163	4,815
1970-1971	174	3,039
1971-1972	473	6,209
1972-1973	1,184	8,991
1973-1974	3,994	20,559
1974-1975	6,980	24,550
1975-1976	6,828	18,112
1976-1977	6,170	16,492
1977-1978	8,498	23,986
1978-1979	8,166	22,415

5. RESPONSABILITE ET CHAMPS D'INTERVENTION DANS LA DEFINITION DES CRITERES D'EVALUATION ET DE RECONNAISSANCE DES ACQUIS.

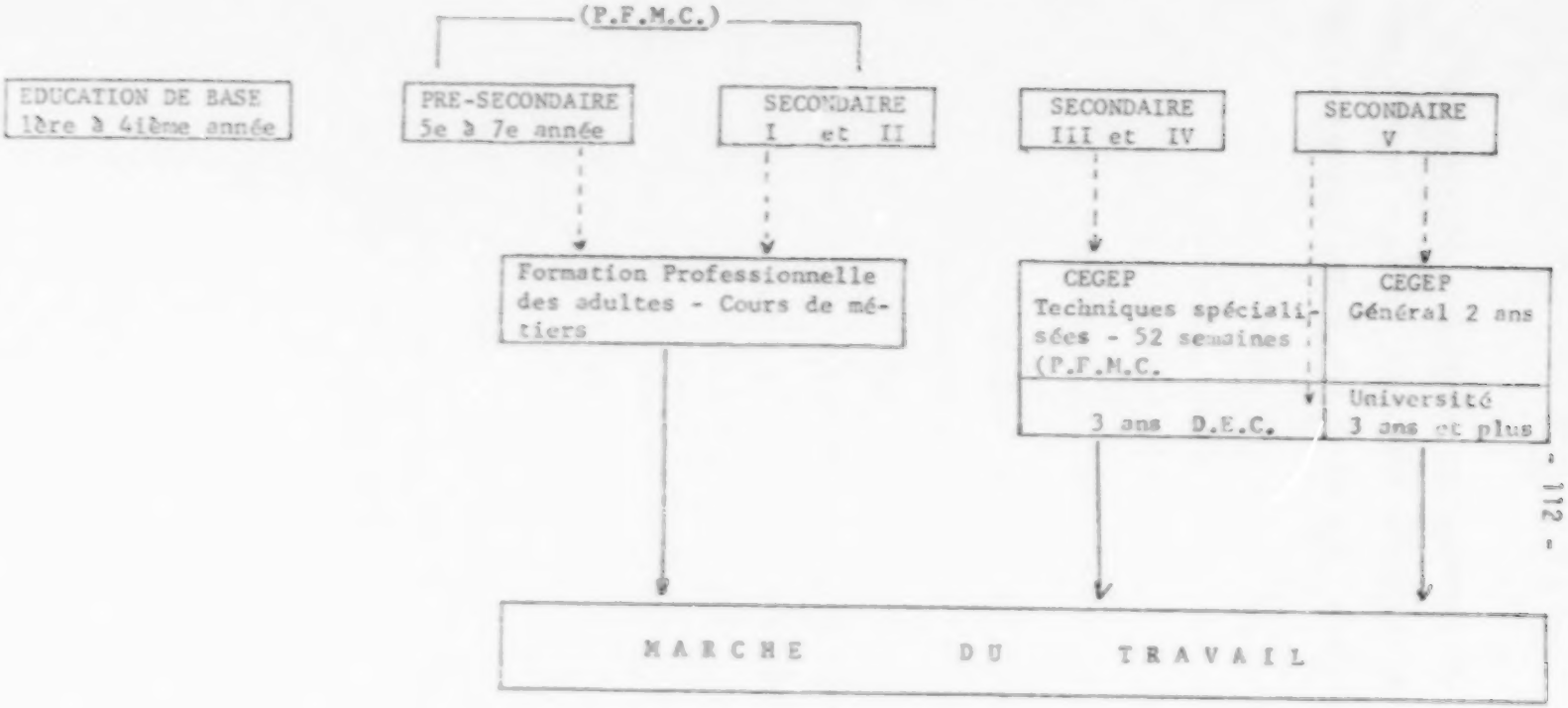
5.1 Pour les programmes de cours préparatoire à la formation professionnelle, les programmes de formation professionnelle à plein temps et à temps partiel, le Ministère de l'Education définit les critères d'évaluation et de reconnaissance des acquis. Ce sont habituellement les commissions scolaires régionales qui émettent les diplômes ou certificats en accord avec les critères du M.E.Q..

5.2 Pour la formation professionnelle par apprentissage, les critères d'évaluation et de reconnaissance des acquis sont définis par les syndicats, les C.F.P., les corporations professionnelles, le Ministère du Travail par l'office de la construction pour les métiers de la construction et le Ministère de l'Education pour certains programmes spécifiques comme le cours de secrétariat, dactylo, etc. ...

5.3 La formation en entreprise relève à la fois pour les critères d'évaluation et de reconnaissance des acquis du Centre d'Emploi du Canada, du MTMQ et du MEQ mais la formation en entreprise n'est pas reconnue encore comme telle et donc pas attestable par un certificat ou un diplôme; notons toutefois que

des attestations peuvent être délivrées par le M.E.Q. aux ex-stagiaires indiquant la formation suivie, la durée et dans quelle entreprise elle l'a été.

CHEMINEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES ADULTES AU QUEBEC
ORGANIGRAMME



* Annuaire des monographies de cours professionnels.

Note: Le Québec compte approximativement 300 écoles polyvalentes; 46 collèges et campus et plus de 200 options professionnelles.

6. FINANCEMENT

Au Québec, il n'existe pas de fonds national pour la formation en milieu de travail ni au Canada d'ailleurs, c'est pourquoi le financement se fait sous forme de subvention du fédéral à la province ou du P.F.M.C. directement aux travailleurs éligibles et/ou à l'entreprise.

Il faut ici distinguer la formation en milieu de travail et la formation professionnelle en institution. La première, bien qu'administré conjointement entre le fédéral et le Québec est subventionné à 100% par le fédéral soit la rémunération des stagiaires par des subventions à l'employeur, des prestations de formation ou d'assurance-chômage. La formation professionnelle en institution peut évidemment être subventionné par les programmes fédéral-provincial mais elle demeure la responsabilité du M.E.Q. qui comme tel ne verse pas de subventions ou d'allocations que ce soit dans un programme de formation professionnelle à temps plein ou à temps partiel.

7. POLITIQUE DE CONGES - EDUCATION

On ne peut parler au Québec de politique générale de congés - éducation. Il existe, dans le domaine syndical, à l'intérieur de certaines conventions collectives, des dispositions permettant aux représentants syndicaux, de suivre une formation orientée vers les besoins de leurs tâches pendant les heures normales de travail, d'autres dispositions permettent à certains groupes professionnels de prendre un congé sans solde ou sabbatique pour fins éducatives, mais le plus souvent ces congés se rapportent directement ou indirectement au travail et ne sont pas rémunérés, ce qui en restreint l'utilisation. Nous retrouvons l'essentiel des pratiques du congé-éducation au Québec, dans ce bref résumé qu'en fait le Conseil supérieur de l'éducation dans son rapport annuel 1978-1979: "De telles pratiques de congé-éducation ont déjà cours dans certains secteurs de l'emploi, par exemple le fonctionnarisme et le corps enseignant. De même, un certain nombre d'entreprises favorisent la poursuite de la formation de leurs employés. Ces pratiques ne sont cependant régies par aucun règlement qui vise à favoriser une plus juste distribution des chances de formation et on est fondé à penser que, au Québec comme ailleurs, ce sont les employés les mieux rémunérés qui profitent davantage des chances de formation. Certains groupes éprouvent

en cette matière des besoins plus particuliers, par exemple, les jeunes travailleurs, les femmes, les travailleurs moins bien rémunérés, certaines catégories d'immigrés. Les pratiques d'éducation des adultes, notamment en entreprise, ne favorisent guère ces catégories de personnes".(1)

Le Conseil identifie les grandes lignes d'une politique de congé-éducation à savoir : la concertation des divers agents (syndicats, patronat, état et institutions d'éducation), leur rôle et responsabilités, les objectifs d'une politique de congé-éducation rémunéré, les contenus de formation, le droit au congé-éducation rémunéré, ses conditions d'exercice, son financement, sa gestion et sa coordination en tant que politique éducative et de main-d'oeuvre.

Soulignons que le Québec aurait pu bénéficier d'une politique nationale de congé-éducation payé, si le Canada en tant que pays membre de l'OCDE avait ratifié la Convention de l'OIT de 1974. En effet, cette législation a fait l'objet d'études et de recommandations de plusieurs organismes pancanadiens, et en 1977, le ministre du travail, John Munro en a prôné la ratification et l'application; le gouvernement fédéral n'est cependant pas passé aux actes.

(1) Rapport annuel du Conseil Supérieur de l'Education 1978-1979, P. 225.

8. INFORMATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

8.1 A l'école

8.1.1 Au secondaire

Au niveau ou secondaire, des sessions d'information sont inscrites à la grille horaire. Des spécialistes sont chargés de renseigner les étudiants sur les différents métiers et professions, sur la formation requise, les débouchés, les plans de carrières, etc. Dans la plupart des écoles secondaires, il existe des centres de documentation spécialisés.

8.1.2 Au collégial

Les collèges disposent également de centres de documentation où les étudiants peuvent consulter les prospectus, bottins, etc. L'information disponible est cependant principalement axée sur la filière universitaire, sur la continuité des études.

8.2 Hors de l'école

8.2.1 DGEA

La Direction Générale de l'Enseignement des Adultes collabore avec la Commission de Formation Professionnelle et le réseau Scolaire à la préparation et la diffusion de documentation destinée au public adulte.

8.2.2 Commission de Formation Professionnelle

Elle est responsable de l'information du public sur :

- les cours préparatoires à la formation professionnelle (CPFP);
- les programmes de Formation Professionnelle;
- les programmes de Formation Professionnelle pour apprentis.

Les Commissions Scolaires Régionales ou les CEGEP (selon le cas), le Centre d'Emploi du Canada diffusent aussi de l'information sur ces programmes. La publicité dans les journaux est un des moyens utilisés.

8.2.3 Les Centres d'Emploi du Canada et le MTMQ font la publicité pour leur programme de formation professionnelle en industrie (PFIMC).

8.2.4 L'entreprise privée.

Diverses institutions (Institut Teccart, Ecole de Secrétariat Moderne, Control Data, IBM, etc.) utilisent la réclame publicitaire dans les média pour informer le public de leurs programmes et cours.

4. PROPOSITIONS POUR UN MODELE QUEBECOIS

4. PROPOSITIONS POUR UN MODELE QUEBECOIS

4.1 Introduction

Il existe déjà au Québec une série d'organismes, de programmes, d'institutions, de cours, de structures, de comités consultatifs, bref une batterie complète de moyens et de véhicules de formation professionnelle. Des commissions scolaires aux universités, en passant par les CEGEP, tout le réseau scolaire fait dans la formation professionnelle. Le MTMO n'est pas en reste et pratique avec des fonds fédéraux, dans des entreprises et certaines institutions du réseau scolaire. Le secteur privé offre des cours allant du secrétariat à l'opération des ordinateurs. Les entreprises, surtout les grandes, préfèrent souvent former eux-mêmes leurs employés et il n'est pas rare de trouver au sein de celles-ci de véritables écoles ou des programmes très élaborés. Des corporations professionnelles offrent des cours d'appoint, des sessions de mise à jour; elles veillent, pour plusieurs, à la qualification de leurs futurs membres en administrant eux-mêmes les examens d'entrée dans la profession.

Il existe donc des acquis avec lesquels il faut composer dans toute tentative de coordonner les efforts de formation professionnelle qui se font au Québec. Plu-

sieurs intervenants ont ce qu'ils pourront considérer comme des "droits acquis" dans la préparation de candidats et souventes fois dans le contingentement de leur profession.

C'est la toile de fond sur laquelle il faut donc travailler en recherchant des consensus en autant que faire se peut et aussi et surtout en évitant de saccager les initiatives heureuses qui se sont manifestées.

Le M.E.Q. entend prendre ses responsabilités pour revaloriser "Ce secteur essentiel au développement du Québec" (1). Les orientations retenues visent essentiellement le développement du Québec à travers le développement de l'individu; elles se résument comme suit :

1. garantir, à un plus grand nombre, la possibilité d'acquérir une préparation professionnelle minimale comportant deux volets: préparation à la vie sociale active et préparation à l'exercice d'un métier ou d'une profession;

2. développer, chez les québécois, des attitudes et des aptitudes leur permettant de s'adapter, d'être mobiles et qui les rendront aptes à se recycler, à se perfectionner;

(1) L'Ecole Québécoise, Enoncé de Politique et Plan d'Action, Editeur Officiel du Québec 1979, p. 148, par. 13.7.1.

3. permettre à tout individu qui en a le désir et les capacités de poursuivre sa formation à des niveaux supérieurs (1).

En somme, le problème de la formation professionnelle en est un de coordination et d'orientation; la machine ou plutôt les machines sont là et le Ministère de l'Education propose d'en devenir le coordonnateur.

Dans les pages qui suivent, nous esquissons les grandes lignes d'un modèle d'organisation dont la mission unique serait d'assumer ce rôle. Nous proposons entre autre que la formation professionnelle ne soit pas sous l'égide du MEQ ni du MMO.

4.2 Principes directeurs

A notre avis, le modèle doit être fondé sur trois grands principes: souplesse, concertation et efficacité.

Souplesse: Le modèle doit pouvoir s'adapter aux individus ou aux groupes et non le contraire. Ceci constitue évidemment un idéal auquel on doit tendre. La première qualité de ce principe est l'accessibilité définie par des portes d'entrées multiples, une infrastructure, des programmes et des ressources disponibles. L'accessibilité comprend aus-

(1) Ces éléments sont tirés du document de présentation de l'avant-projet du MEQ sur la formation professionnelle.

tout deux caractéristiques très importantes: les possibilités financières et les aménagements horaires.

Ces caractéristiques font appel à deux concepts largement utilisés dans le domaine de l'éducation: le congé-éducation rémunéré et le congé-formation.

Ainsi, par exemple, l'accessibilité pour Laurent, commis-vendeur dans une pharmacie, qui voudrait devenir contrôleur, se définit par un programme adapté, une rémunération qui lui permet de subvenir aux besoins de sa femme et de ses deux enfants et des heures qui ne mettent pas en péril l'équilibre de la cellule familiale. D'autre part, son diplôme de onzième année, obtenu il y a huit ans, ainsi que les connaissances acquises depuis, devraient favoriser l'établissement d'un cheminement qui ne l'oblige pas à recommencer sa première année.

Concertation: Le degré d'accessibilité, de même que la détermination de priorités seront la résultante d'une concertation d'intérêts et de philosophies divergentes. Les intervenants sociaux participeront à la mise en commun des

différentes options au sein d'un mouvement dynamique. La concertation doit mener à des décisions; il faut cependant être conscient que les consensus peuvent être impossibles à cause justement des intérêts divergents en présence.

Efficacité: Outre la concertation, l'efficacité est le principe le plus difficile à cerner car il fait aussi appel à des valeurs et des philosophies divergentes. Il y a cependant lieu de s'assurer que la démarche vise des objectifs mesurables et que l'efficacité peut être évaluée. Au-delà des analyses coûts/bénéfices, de l'évaluation de l'impact et de la performance, la satisfaction des usagers et des intervenants est un indice à considérer. L'utilisation optimale des ressources, la rationalisation des effectifs, la prévention des dédoublements sont autant de buts à viser.

4.3 Définition limitative

La définition même de la formation professionnelle est porteuse de nombreuses ambiguités. Souvent on la présente comme une approche globale qui reconcilie la perspective humaniste et la perspective utilitariste.

Dans notre optique, la formation professionnelle proprement dite est orientée vers la pratique d'un métier ou d'une profession. Nous la distinguons donc de ce qui peut être appelée formation générale et formation sociale, et retenons les niveaux suivants :

1. Formation générale :

   Apprentissage de connaissances propres à susciter une compréhension des êtres, des choses et des événements. Mise en contact avec les arts et les sciences. Apprendre à lire, compter, parler, réfléchir, exprimer une pensée logique.

2. Formation sociale :

   Information sur la vie collective, les organismes de participation, la vie syndicale, les gouvernements, les droits et devoirs du citoyen, les mécanismes sociaux.

3. Formation professionnelle:

   a) de base:

      apprentissage des techniques et comportements propres à l'exercice d'une famille de métiers et de professions;

   b) spécialisée:

      approfondissement des techniques et comportements liés à la pratique d'un métier ou d'une profession;

c) spécifique :

application des techniques et comportements dans le cadre d'une institution ou d'un secteur.

Le troisième niveau est essentiellement le champ d'intervention auquel nous référons dans les pages qui suivent et dans la "Formation Professionnelle", nous nous intéressons à la formation "de base" et "spécialisée", la "spécifique" revenant à notre avis à l'entreprise. Par "spécifique", nous entendons les processus et procédures propres à une entreprise et qui ne sont pas transférables.

Quant à la formation générale et sociale, nous la considérons comme la responsabilité propre du Ministère de l'Education.

4.4 Les acteurs

4.4.1 Les clientèles

Elles sont définies en termes d'individus ou de groupes d'individus ayant des besoins en formation professionnelle.

Certains groupes ou individus, parce que plus démunis, devraient profiter d'une "discrimination positive":

1. les jeunes travailleurs ayant une formation incomplète ou insuffisante;

2. les femmes qui désirent revenir sur le marché du travail;
3. les immigrants;
4. les handicapés;
5. les travailleurs sans qualifications professionnelles;
6. les groupes isolés.

Les besoins de ces clientèles pourront être à court et à moyen terme; par exemple, dans le cadre de la formation professionnelle, le travailleur qui a besoin de s'ajuster à une nouvelle technologie ou le jeune qui n'a qu'une formation générale devraient tous deux pouvoir trouver les moyens répondant à leurs besoins. Il y a, croyons-nous, deux grands types de clientèles: les jeunes en voie de formation et tous les autres que l'on peut identifier sous le titre générique de clientèles de récupération.

En somme, les clientèles de la formation professionnelle sont les individus et groupes de la génération la plus récente et les autres (jeunes ou vieux) qui, pour différentes raisons, à un stade plus avancé de leur vie active, ont des besoins d'orientation, de récupération, de consolidation ou de perfectionnement.

4.4.2 Les intervenants

Il faut distinguer deux catégories d'intervenants selon le niveau de leur intervention:

1. au niveau social :
   - l'état;
   - l'entreprise;
   - les travailleurs syndiqués et non syndiqués;
   - les citoyens en général.

2. au niveau de la formation professionnelle:
   - le MEQ et le MTMO;
   - les entreprises;
   - les syndicats;
   - les travailleurs;
   - les corporations professionnelles;
   - les institutions d'enseignement.

Au niveau social, l'Etat doit susciter les débats sur le sujet et rechercher les consensus. Pour que la politique de formation professionnelle fonctionne adéquatement, il est nécessaire que sa mise en oeuvre repose sur certains consensus. C'est là où nous entrevoyons les difficultés les plus marquées car, comme nous le soulignions antérieurement, la concertation d'intérêts et de philosophies divergentes est

une entreprise de haute politique. On doit envisager une forme de négociation collective où les partenaires tentent de conclure une convention, un contrat social où chaque partie est gagnante. C'est là un immense défi, d'autant plus qu'il serait illusoire de croire à l'immuabilité de ces ententes.

4.5 Les fonctions

Le partage peut se faire de façon fonctionnelle entre les intervenants. Nous avons identifié les grandes fonctions suivantes :

4.5.1 La planification.

4.5.2 Les opérations :

a) information;

b) accueil et orientation;

c) évaluation des acquis;

d) élaboration des moyens de formation;

e) dispense;

f) contrôle de la qualité.

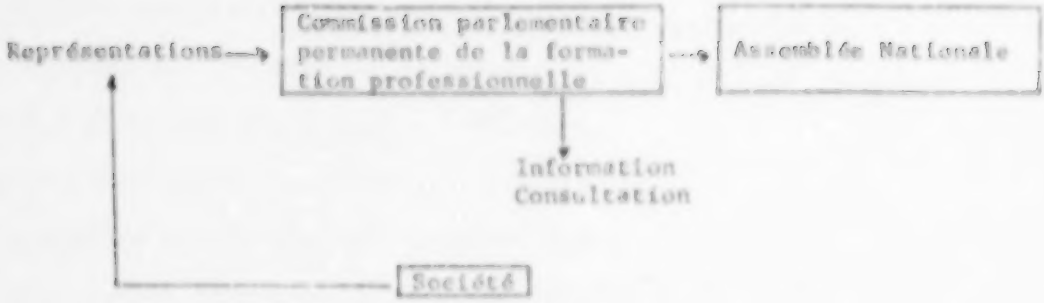
4.5.1 La planification

Elle suppose qu'il existe des consensus sociaux et que les politiques générales et les objectifs ont été précisés. La planification traduit, en termes opérationnels, sur un continuum temporel ces éléments et les articule de façon pratique.

Cela nécessite une connaissance exhaustive des ressources et des besoins. Si l'inventaire des ressources actuelles est relativement facile à faire, la prévision des ressources futures est plus délicate car elle dépend des objectifs et des besoins. Les objectifs peuvent être finalement éclaircis avec assez de précision moyennant une concertation dynamique ou à défaut, la manifestation d'une volonté politique ferme.

Les besoins sont cependant beaucoup plus volatiles et comme les gaz sous pression qui ont tendance à occuper tout le volume disponible lorsque l'on ouvre le robinet, les besoins peuvent avoir tendance à se gonfler. Il est donc indispensable d'être instrumenté pour faire des choix, ce qui implique que des priorités auront été identifiées.

La fonction planification doit donc avoir en main des instruments "d'encadrement", soit les objectifs, les politiques générales et les priorités. Ces instruments doivent lui être fournis. Structurellement, ils devraient parvenir de l'Assemblée Nationale. Le cheminement pourrait être le suivant :



4.5.2 Les opérations

a) Information

Plus que publicitaire, l'information sur la formation professionnelle doit viser à rejoindre les individus dans leur milieu.

Nous concevons cette information non comme la promotion de programmes, d'institutions ou de cours mais comme l'animation, l'éveil de groupes ou d'individus que la publicité de masse ne rejoint pas. Nous voyons très bien, par exemple, des agents d'information sillonner systématiquement toutes les régions, visiter les entreprises et rencontrer les travailleurs. L'objectif de l'information est entre autres de susciter une démarche de ceux qui se sont toujours sentis exclus et qui ont toujours pensé que la formation professionnelle était pour les autres. En plus, l'information renseignera les tra-

vailleurs sur les professions les plus en demande, répondant ainsi aux besoins de l'économie en suscitant des choix pour ces professions.

b) Accueil et orientation

Les portes d'entrée pouvant être multiples, la fonction accueil et orientation aurait pour mission de diriger l'individu à travers les dédales de la formation professionnelle, l'aider d'une part à se retrouver et d'autre part, l'aider à faire des choix lorsque requis en lui présentant les possibilités alternatives.

c) Evaluation des acquis

Bien que nous ayons de solides réserves sur les tests et examens, nous sommes d'avis que la reconnaissance des acquis doit se faire à l'intérieur d'une cohérence nationale, ce qui implique nécessairement la détermination de standards; cette fonction sera une assurance-mobilité en ce sens qu'elle évaluera les connaissances et non les années de scolarité et permettra au travailleur de la Côte Nord d'exercer son métier en Outaouais ou au comptable qui a appris par "oreille" d'aspirer à des fonctions de contrôle.

d) Elaboration des moyens de formation

Le principe de base est la communication de connaissances et d'informations. L'élaboration des moyens de formation est la fabrication des contenants, le dosage des contenus et la construction ou mise en place des véhicules. C'est cette fonction qui aura la tâche de trouver les modalités opérationnelles autres que les traditionnels cours en institutions. Le "day release" ou le "block release" largement utilisé en Angleterre, le congé-éducation, le congé formation, l'Open Université, les stages, la télé-université, et autres sont autant de moyens à mettre à la disposition des utilisateurs pour répondre le plus adéquatement aux besoins de chacun. Le "crash course" et le long cheminement, l'enseignement programmé, le tutorat, tous les moyens connus et à découvrir devraient être au menu.

En somme, l'élaboration des moyens de formation est la mise en place de l'accessibilité, la création d'outil adapté au cas, à l'individu, au groupe. Cela nie la recette universelle et fait appel à l'imagination créatrice.

La seule contrainte en est une d'évaluation, c'est-à-dire que le ou les moyens utilisés devront permettre aux individus d'acquérir des connaissances évaluables s'ils choisissent un profil qu'ils voudraient voir reconnu.

Il faudra que les praticiens du milieu soient impliqués dans la définition des contenus et la détermination des instruments indispensables.

e) Dispense

Les moyens mis de l'avant devront pouvoir compter sur des éléments dispensateurs. Selon les moyens, le complexe scolaire traditionnel aura un rôle à jouer de même que les entreprises ou tout autre lieu de formation, si lieu il y a.

La dispense est donc l'ensemble devant supporter les demandes soit sous forme de cours formels, de structures physiques, de moyens de communication, de lieu de rencontre, de lieu de pratique.

f) Contrôle de la qualité

C'est la fonction critique qui vérifie l'homogénéité de la formation sur le territoire, son adéquation avec les objectifs, les politiques et les priorités. C'est en quelque sorte la

fonction d'évaluation permanente qui identifie les ajustements ou les correctifs majeurs à apporter. C'est aussi la fonction qui vérifie la formation donnée en entreprise, hors du système et qui voit à ce que les éléments puissent faire partie d'unités capitalisables pour les travailleurs impliqués.

4.6 L'Office de la Formation Professionnelle

Ces fonctions devraient être les éléments essentiels du mandat d'un organisme voué uniquement à la formation professionnelle; il devrait être autonome et indépendant, tant du Ministère de l'Education que du Ministère du Travail. Ceci pourra être un office ou une régie. Pour la suite de la présentation, nous lui donnerons l'appellation "d'office".

Un ministre serait responsable de la formation professionnelle devant l'assemblée nationale et il aurait l'exclusivité de cette préoccupation.

Eventuellement, certains services, unités, ou comités consultatifs actuellement à l'intérieur de l'un ou l'autre des ministères pourront être rapatriés au sein de cette nouvelle entité.

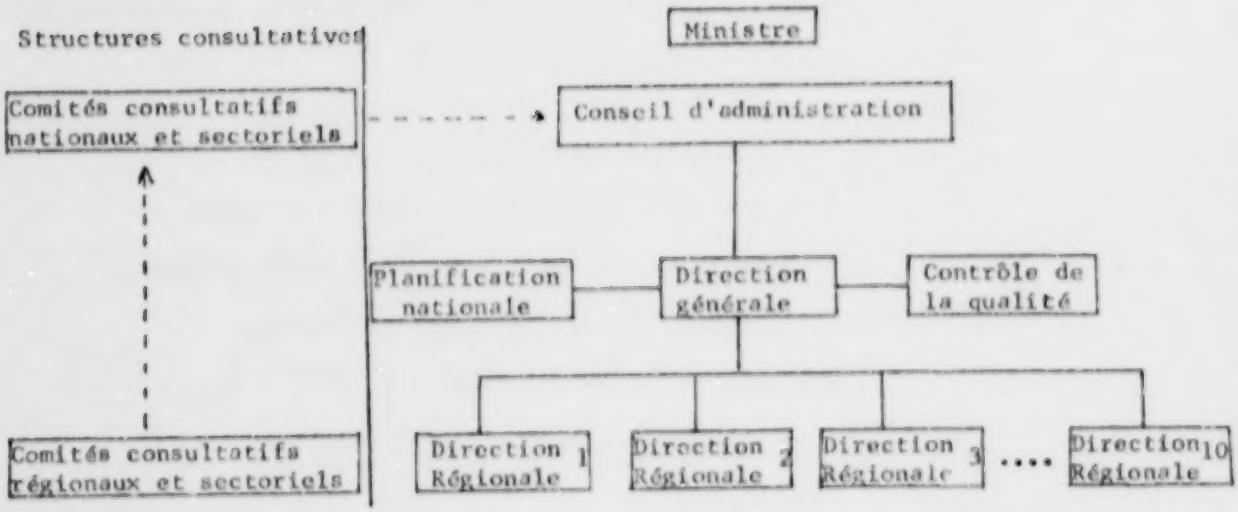
L'organisation pourrait s'apparenter à celle d'une corporation où le conseil d'administration serait composé de représentants de divers milieux; le ministre responsable en serait le président ex-officio. La composition serait la suivante :

- le ministre responsable;
- un représentant des travailleurs syndiqués;
- un représentant des travailleurs non-syndiqués;
- un représentant de la grande entreprise;
- un représentant de la PME;
- un cadre du monde de l'éducation;
- un enseignant.

Ce conseil d'administration serait chargé de veiller à l'application des politiques générales, des objectifs et priorités déterminés par l'Assemblée Nationale. Il serait responsable de la planification et du fonctionnement de la définition des standards nationaux et de tout ce qui a trait à la formation professionnelle.

Sauf la planification nationale et le contrôle de la qualité, toutes les fonctions seraient régionalisées; dans le cas de la région métropolitaine de Montréal, il pourra être utile d'appliquer une décentralisation bi-dimensionnelle, régionale et sectorielle.

Le modèle organisationnel pourra être comme le suivant :



Le rôle des directions générales consisterait à :

1. informer et susciter les demandes;
2. mettre en place les structures de consultation et recevoir les avis;
3. recevoir et orienter les candidats; élaborer les cheminements requis;
4. voir à la reconnaissance des acquis et à l'évaluation;
5. mettre sur pied les moyens en utilisant les ressources locales et en faisant appel au besoin à des ressources extérieures;
6. conclure des ententes avec tout organisme, institution, entreprise et faire respecter les ententes;
7. acheminer les réclamations;
8. établir les priorités régionales.

Leurs responsabilités s'inscriraient dans un ensemble décrit sous forme de filières dans les pages qui suivent.

Première filière : Cheminements longs ininterrompus

Si nous abordons la formation professionnelle en termes de scolarisation, de passage du niveau primaire au niveau universitaire, nous parlons de ce que nous avons intitulé le cheminement ininterrompu. Les chiffres montrent qu'une minorité suit jusqu'au bout ce cheminement qui débouche sur les professions libérales et assimilées.

C'est jusqu'au niveau universitaire, un processus de formation générale dont on devra laisser le Ministère de l'Education assumer l'entière responsabilité.

Deuxième filière : Cheminements courts ininterrompus

Primaire Secondaire Collégial

Marché du travail

Voici où l'Office de la Formation Professionnelle doit intervenir selon deux scénarios:

a) préparation à la vie professionnelle;

b) formation professionnelle.

L'intervention pourra prendre la forme suivante :

1. information sur les métiers et professions (actuellement assumée par le réseau scolaire);
2. aide au choix :
   a) mise en contact avec la pratique;

b) mise en contact avec les exigences et les cheminements possibles;

3. administration des cheminements.

L'administration des cheminements se fera cas par cas; ils devront concourir à l'apprentissage théorique et pratique, selon l'ordre choisi. Ainsi certains préféreront aller immédiatement en situation de travail alors que d'autres préfèreront apprendre les bases théoriques.

La prise en charge de l'Office de la Formation professionnelle sera donc faite immédiatement. L'accueil et l'orientation seront sa responsabilité de même que les arrangements de stages, visites industrielles, apprentissage en milieu de travail. Les contenus théoriques seront fournis par les institutions du réseau scolaire ou l'entreprise privée suite à des contrats de service.

Troisième filière : Cheminements interrompus - réinsertion hâtive

Pour une raison ou une autre l'individu a quitté la voie complète et désire obtenir une formation qui lui donne accès à un métier ou une profession. Il a été sur le marché du travail depuis plus d'un an, il a acquis une certaine "maturité", des connaissances pratiques dans deux ou trois secteurs professionnels.

Quatrième filière : Changement d'orientation

Cette intervention s'adresse à ceux qui ont besoin d'acquérir de nouvelles connaissances, soit parce que leur profession est en voie de disparition, parce que le marché du travail n'offre aucun débouché ou parce qu'ils ne sont pas satisfaits de leur fonction de travail actuelle.

Cinquième filière : Mise à jour des connaissances et perfectionnement

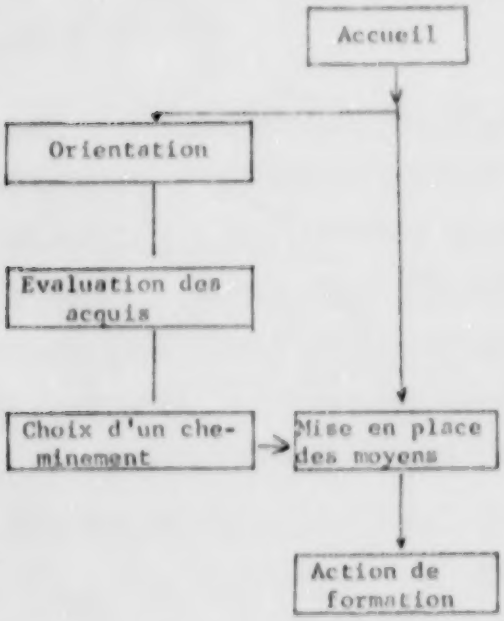
Un changement technologique, le manque de pratique de certaines techniques, les nouveautés dans la profession ou un changement dans la carrière nécessitant un retrempage ou une mise à jour. Dans d'autres cas, une connaissance générale ne suffit plus et demande des interventions ponctuelles de perfectionnement. Enfin des connaissances plus étendues favoriseront l'obtention de postes plus intéressants dans le milieu de travail de l'individu.

Sixième filière : Formation extra-professionnelle

Désirant devenir délégué syndical, commissaire d'école, échevin, maire, et autres, des informations lui sont nécessaires pour avoir une certaine efficacité. Un autre individu veut, pour sa gouverne personnelle, mieux connaître les rouages de son secteur industriel

ou les mécanismes économiques ou le système électoral américain.

Chaque filière fait appel à des cheminements plus ou moins différents qu'il faut toujours avoir la préoccupation d'adapter à l'individu. Le scénario sera toujours essentiellement le même:



Selon les besoins exprimés et selon les filières, le processus impliquera plus ou moins d'interventions. Ainsi, par exemple, l'individu qui a besoin d'une mise à jour de ses connaissances en allumage électronique pourra s'adresser au bureau régional de l'Office: on pourra lui offrir trois cheminements: un cours de tren-

te heures à raison de trois heures par semaine à la polyvalente, un stage intensif d'une semaine à la Cie Allumage Ltée. ou enfin un mois et demi à plein temps combinant théorie et pratique dont six unités d'apprentissage théorique par voie de cours programmé et six unités pratiques en usine. Cette dernière option lui permettrait d'être reconnu comme instructeur en allumage électronique. Selon son choix et en fonction des contraintes, l'Office fera les ententes nécessaires.

C'est, comme déjà mentionné, sous forme de contrats de services que se feront les partages de responsabilités; l'Office contractera avec le ou les organismes ou entreprises qui offriront l'approche la plus pertinente. L'Office devra donc avoir un contrôle sur les moyens, les programmes, les cours, bref sur l'ensemble du processus. D'autre part, toutes les initiatives de formation professionnelle devront être sous son contrôle afin d'une part que les "clients" en aient pour leur argent et d'autre part, que les connaissances acquises puissent leur être reconnues; c'est en quelque sorte une autre assurance-mobilité et en même temps le moyen de mettre un peu de cohérence dans le secteur.

4.7 Financement

Nous sommes d'avis que les sommes nécessaires à la mise en place de ce modèle sont déjà en grande partie disponibles et qu'il s'agirait de faire certaines réallocations. Cependant, il y aurait lieu de songer à un mode permanent de financement clairement identifié à la formation professionnelle. Au niveau de l'Etat, les sources ne sont pas multiples, il y a la fiscalité et l'emprunt. Compte tenu du niveau de l'emprunt actuel, il faudra sans doute favoriser le choix fiscal.

Dans cette avenue, il y a de multiples modalités. La plus simple serait sans doute celle s'apparentant au financement des services de santé, c'est-à-dire un fardeau répartit sur tous les travailleurs et les entreprises; cela aurait l'avantage d'être simple. De cette façon, on aurait le budget ou fonds national qui pourrait être redistribué selon les besoins et des individus et des entreprises qui encourent des coûts. Les individus retireraient des prestations tandis que les entreprises auraient droit à des déductions ou des crédits d'impôt sur la base de certificats de coûts émis par l'Office.

4.8 Commentaires sur le modèle proposé

1. Les plus démunis en situation de travail sont ceux placés le plus souvent dans des situations d'insécurité face à leur employeur. L'employeur de la PME, en général, ne sera peut-être pas intéressé à ce qu'un ou plusieurs de ses employés, souvent des ouvriers non qualifiés, entreprennent une démarche de formation. D'autre part, cette démarche pourra être difficilement conciliable avec la réalité de l'entreprise. On peut prévoir obliger, par voie de législation, toutes les entreprises à un minimum qui pourrait être:

   a) obligation de permettre aux agents d'information de faire leur travail auprès des travailleurs, i.e. les informer pour susciter des démarches personnelles;

   b) obligation de faciliter aux travailleurs une démarche de développement (vg pas de temps supplémentaire, pas de "shift" de nuit, pendant une période donnée);

   c) protection de l'emploi.
   Renvoi interdit pour cause d'étude, de formation, de développement. A cet effet, le travailleur pourrait être inscrit à son Office Régional et protégé sur cet aspect.

2. Il va sans dire qu'un des objectifs visé par ce modèle est de faciliter l'entrée des candidats en réduisant le nombre des intervenants institutionnels. Ceci signifie, à notre avis, une réallocation des ressources qui ne se traduirait pas nécessairement par une diminution des effectifs mais par une meilleure utilisation du potentiel humain.

Nous songeons, par exemple, au regroupement de personnel des Commissions de Formation Professionnelle, des Centres d'Emploi du Canada, des Centres de Main-d'Oeuvre du Québec, de polyvalentes et de CEGEP. Chacun de ces organismes dispose de personnes qualifiées qui chacun dans leurs sphères pratique dans des corridors plus ou moins étroits des activités liées à la formation professionnelle.

D'autre part, tant de programmes ou de cours sont en concurrence qu'il est socialement inacceptable de faire durer une situation qui dessert les intérêts des travailleurs. Nous en voulons pour preuve, la publicité agressive, le dédoublement, l'utilisation de la formation comme camouflage du chômage, bref certaines pratiques qui vident de son sens ce qui devrait faire l'objet d'une préoccupation sociale et d'un plan national.

3. Le modèle prévoit la mise sur pied d'un "Office" qui rapatriera des prérogatives de d'autres ministères, ce qui implique un certain nombre de changements législatifs. De plus, des tiraillements sont à prévoir. Il y aurait peut-être lieu de repréciser la mission tant du MEQ que du MTMD. Le MEQ se verrait consacré éducateur général et le MTMD serait dévoué aux relations de travail, aux conditions de travail (santé-sécurité), aux mécanismes de négociation de conventions collectives, aux conditions minimales d'emplois, et autres sujets connexes. Les Centres de Main-d'Oeuvre s'occuperaient de placement. Bref, l'Office regrouperait en son sein des fonctions considérées de façon plus ou moins secondaires par des organisations qui ont d'autres "chats à fouetter".

4. Il n'est à peu près pas fait état des corporations professionnelles, sinon pour dire qu'elles doivent être impliquées à titre consultatif dans l'élaboration des contenus et dans la suggestion d'équipements à utiliser dans la formation pratique. On devrait prévoir une consultation permanente pour adapter en fonction des changements qui se produiront.

5. Le système est "ouvert" sur l'individu. Il ne prévoit pas de contraintes dans les demandes qu'il peut faire et cela pose un problème tant de planification que de contrôle. Il y aurait peut-être lieu de songer à une formule de "ticket modérateur" qui permette une certaine latitude à l'intérieur de cadres déterminés. Nous ne croyons pas, par exemple, que la société puisse donner suite à 50,000 demandes de formation menant au métier de cosmonaute. Dans notre esprit, à l'intérieur d'un cadre le plus large possible, les individus qui montreront une "motivation" devraient pouvoir bénéficier de programmes adaptés à leurs besoins. Les "besoins" des individus seront-ils les besoins de la société? Faut-il appliquer systématiquement des contingentements?

6. La possibilité d'accumuler des unités de connaissance qui seront reconnues pose le problème de la rémunération. La scolarité et l'expérience sont les assises de plusieurs systèmes de rémunération et il faut s'attendre à ce que les travailleurs demandent que la reconnaissance de leurs acquis se traduisent en augmentation de salaire. Cela risque de poser certains problèmes entre autres dans la P.M.E. Qu'arrivera-t-il aux travailleurs qui auront acquis des unités dans plusieurs domaines ?

7. La majorité des travailleurs n'étant pas syndiqués, comment leur donner voix aux décitions ? On a tendance à chercher ce qui est bon pour eux, à leur place. Est-il possible de les impliquer dans le débat et dans la prise de décision? Comment éviter que l'on parle à leur place? Comment éviter que la technostructure régente le système ?

8. Comment faire pour que les utilisateurs soient ceux qui en ont le plus besoin? La fonction information répond en partie à cet objectif. Y a-t-il lieu d'y consacrer plus de ressources ou que les critères d'accueil soient renforcés dans ce sens?

4.9 Conclusion sur le modèle

Le modèle propose le regroupement de ressources à l'intérieur d'une seule unité afin de favoriser l'établissement de pratiques concertées dans le domaine de la formation professionnelle. A l'intérieur d'un cadre et de standards nationaux, la mise en oeuvre sur une base régionale favoriserait le rapprochement des centres de décisions et des besoins.

Pour les individus, quels que soient leurs besoins en formation professionnelle, la porte d'entrée unique devrait éviter les démarches multiples et souvent inutiles et faciliter leur orientation. Les jeunes qui sont mal à l'aise dans un cadre traditionnel y trouveraient les cheminements qui les préparent à la vie active et qui permettent de nouveaux apprentissages lorsque nécessaire. Ceux qui sont déjà en vie active y trouveraient des instruments pour parfaire, compléter ou améliorer leur pratique ou même de changer d'orientation.

La société y trouvera son compte en revalorisant la formation professionnelle, en consacrant des énergies au développement et des individus et des compétences nécessaires à son fonctionnement et à son progrès. Les coûts ne seront pas nécessairement moindre mais les résultats devraient être ainsi significativement améliorés.

ANNEXE 1

LE DANEMARK

FORMATION PROFESSIONNELLE NON UNIVERSITAIRE

1. FORMATION GENERALE A ORIENTATION PROFESSIONNELLE

1.1 Section d'enseignement secondaire du premier cycle

Les élèves peuvent quitter l'école à la fin de la 8è, 9è ou 10è. A la fin de l'une quelconque de ces années, un certificat spécifiant les résultats dans les matières étudiées est remis. Examen technique préparatoire.

Les options de ce cycle sont entre autres: langues, dactylographie, travaux du bois et du métal.

1.2 Ecoles et internats pour jeunes gens

1.2.1 Ecoles d'enseignement général

Au moins 25% des cours doivent porter sur des matières à orientation professionnelle ou sociale.

1.2.2 Ecoles préparant aux examens ou écoles de formation professionnelles de base (enseignement technique).

2. ECOLES DE MARINE

Secondaire technique. Formation théorique et pratique à plein temps (6 à 18 mois). Selon les métiers, un certain temps de service en mer est prérequis.

. officier de la marine marchande;

. capitaine de la marine marchande;

. radiotélégraphiste du 2ième et 1ère classe.

3. ECOLES DE GENIE MARITIME

Secondaire technique. Formation à plein temps (6 à 18 mois) après avoir terminé l'apprentissage, passé l'examen de compagnon et exercé le métier au moins 1 an.

. assistant d'ingénieur maritime;

. ingénieur maritime;

. ingénieur maritime spécialisé en électrotechnique;

. électricien de la marine.

4. ECOLES TECHNIQUES

4.1 Apprentissage industriel et artisanal (plein temps)

Formation théorique dans les écoles techniques et apprentissage en industrie ou auprès d'un maître artisan. Les apprentis sont libérés à certaines périodes pour fins d'études mais sont pleinement rémunérés. Il existe 34 groupes de métiers.

4.2 Assistants techniques

4.3 Technicien du textile

4.4 Laborantin

4.5 Technicien de laboratoire, technicien chimiste

4.6 Technicien en mécanique, électrotechnique, etc.

4.7 Technicien du bâtiment

5. ECOLES COMMERCIALES

5.1 Apprentissage commercial

Formation théorique dans les écoles commerciales au cours de périodes où les apprentis sont libérés. Prépare à l'examen d'assistant commercial.

5.2 Examen commercial

Formation théorique de 40 semaines préparant à l'examen dans l'une des quatre sections :

- générale;
- comptabilité;
- langues;
- vente.

5.3 Ecole commerciale supérieure

Etudes de 2 ans ou 1 an selon formation antérieure et menant à l'examen supérieur de commerce donnant accès aux écoles de sciences économiques et d'administration ou des affaires.

6. ENSEIGNEMENT SUPERIEUR NON UNIVERSITAIRE

6.1 Enseignement technique

Collèges de technologie.

4 sections:
- technique du bâtiment;
- technique électrique;
- technique mécanique;
- technique de production.

6.2 Enseignement normal.

- écoles normales d'instituteurs pour le pré-primaire;
- écoles normales pour primaire et secondaire ler cycle;
- école de formation des professeurs d'économie domestique;
- institut danois d'éducation physique.

6.3 Enseignement supérieur spécialisé.

- école de sciences économiques et d'administration des affaires. Deux écoles. Régime temps plein ou partiel. Deux sections :
  - langues;
  - sciences économiques et commerciales.
- école danoise de bibliothécaires.
- école de formation des assistants sociaux.
- école d'infirmières.
- école pour sage-femme.
- écoles de physiothérapie et d'ergothérapie.

SOURCE: OCDE, Classification des systèmes d'Enseignement des pays membres de l'OCDE, Paris 1972.

ANNEXE II

LA FRANCE

FORMATION A ORIENTATION PROFESSIONNELLE

1. 1er cycle (secondaire général)

   Section III - Formation pré-professionnelle.

   Enseignement pratique pour les élèves qui ne peuvent rejoindre les sections I (lycées) et II (collèges d'enseignement général).

2. 2ième cycle (secondaire)

   2.1 Enseignement long à vocation générale (secondaire général) mène au baccalauréat donnant accès à l'enseignement supérieur.

   2.2 Enseignement long à vocation techniquue (secondaire technique) mène au baccalauréat de :

   - technicien économique;
   - technicien industriel;
   - technicien de l'informatique;

   et au brevet de :

   - technicien de l'hôtellerie :

     2 options : cuisine et restaurant et réception, secrétariat et service aux étages;

   - technicien des professions paramédicales et sociales :

     2 options: secrétariat médico-social et adjoint des services de gestion des collectivités;

   - enseignement industriel.

2.3 Enseignement professionnel court (secondaire technique).

2.3.1 Préparation au brevet d'études professionnelles (BEP).

. collèges d'enseignement technique (CET);

. certaines sections professionnelles des lycées.

Formation de professionnels qualifiés pour un ensemble d'activités relevant d'un même secteur.

2.3.2 Préparation au certificat d'aptitudes professionnelles (CAP).

. collèges d'enseignement technique (CET);

. sections professionnelles des lycées;

. collèges d'enseignement secondaire (CES);

. collèges d'enseignement général (CEG).

Formation spécialisée qui débouche sur un métier déterminé (tourneur, fraiseur, etc.).

2.3.3 Préparation au certificat d'éducation professionnelle (CEP). Formation débouchant sur un emploi d'ouvrier spécialisé. Elle est destinée aux jeunes qui :

- ne peuvent poursuivre leurs études et qui n'ont pas suivi de formation professionnelle;
- ou ceux de moins de 16 ans qui ne sont pas inscrits dans un autre établissement scolaire.

Sections ouvertes que dans le cas où les débouchés sont assurés. Formation conjonctuelle en fonction

des emplois offerts.

2.3.4 Préparation au brevet professionnel

Cours de perfectionnement parallèlement à l'exercice du métier. N'existe que pour certaines spécialités.

2.4 Enseignement agricole

2.4.1 Enseignement court

- collèges d'enseignement agricole;
- centre de formation professionnelle agricole.

Brevet d'Apprentissage Agricole et Brevet d'Etudes Professionnelles Agricoles.

2.4.2 Enseignement long

- Lycées agricoles.

Brevet de technicien agricole.

3. Apprentissage

Formation en entreprise et cours post-scolaires à temps partiel. Soumise à un contrat et sanctionnée par un Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).

4. Institut National des Sports

Formation de Maîtres Titulaires d'Education Physique et Sportive.

5. Formation Supérieure non universitaire

5.1 Ecoles normales d'instituteurs.

Certificat d'Aptitude Pédagogique.

5.2 Centres régionaux (professeurs).

Certificat d'Aptitude au Professorat.

Certificat de fin d'études normales adapté.

5.3 Ecoles supérieures féminines agricoles.

Diplôme d'agronomie.

Diplôme de technicien supérieur agricole.

5.4 Ecole supérieure des industries textiles.

Brevet de technicien supérieur des industries textiles.

5.5 Ecole de biochimie pratique (forme des techniciens en laboratoire).

Brevet de technicien supérieur en biochimie.

5.6 Instituts universitaires de technologie.

Diplômes universitaires de technologie (23 options) (Remplacent les sections de techniciens supérieurs des lycées techniques).

5.7 Ecoles agréées.

- infirmier(e);
- assistant(e) de service social;
- puéricultrice;
- manipulateur(trice) en électroradiologie;
- masseur kinisithérapeute;
- pédicure (4 écoles);
- ergothérapeute (3 écoles).

5.8 Faculté de médecine de Paris.

- rééducateur de la psychomotricité;
- rééducateur des troubles psychagénésiques de l'enfance et de l'adolescence.

5.9 Ecoles privées.

- secrétariat;
- comptabilité.

5.10 Divers.

- meunerie : école française de meunerie de Paris;
- oenologie;
- élevage: Centre Zootechnique de Rambouillet.

SOURCE: OCDE, Classification des systèmes d'Enseignement des pays membres de l'OCDE, Paris 1972.

ETABLISSEMENTS (SECONDAIRES)
(1975-76)

Publics	
Lycées	1,114
Collèges d'Enseignement Secondaire (CES)	3,040
Collèges d'Enseignemsnt Général (CEG)	1,292
Collèges d'Enseignement Technique (CET)	1,310
Privés	
Etablissements techniques (niveau lycée)	302
Etablissements techniques (niveau C.E.T.)	1,296

ANNEXE III

L'ALLEMAGNE

FORMATION PROFESSIONNELLE NON UNIVERSITAIRE

1. Enseignement secondaire

1.1 Ecoles secondaires techniques.

Formation théorique et pratique en sciences techniques, économiques, services sociaux, dessin industriel, etc.

1ère année : formation pratique dans certains centres spéciaux ou entreprises et initiation théorique à l'école;

2ième année: enseignement général et spécialisé (accès aux élèves ayant terminé leur apprentissage avec succès).

1.2 Ecoles professionnelles à temps partiel.

Les cours théoriques (8 à 12 heures par semaine) complètent la formation pratique donnée en entreprise.

- agricole;
- artisanat et industrie;
- mines;
- commerce;
- enseignement ménager;
- formation pour handicapés;
- divers.

1.3 Ecoles professionnelles complémentaires (plein temps ou temps partiel).

1.4 Ecoles professionnelles à plein temps.

Conditions d'admission, formation, durée et sanction des études varient d'un land à un autre. Les écoles de commerce sont les plus importantes.

2. Enseignement technique spécialisé.

2.1 Ecoles techniques secondaires spécialisées :

. pour les professions agricoles;

. pour les professions industrielles et artisanales, formation de techniciens et de maîtres-artisans;

. pour les professions du commerce, des transports, de l'hôtellerie, des services personnels, de l'administration et législatives;

. pour les professions d'économie domestique, para-médicales et sociales;

. pour les professions intellectuelles et artistiques.

3. Enseignement technique supérieur.

3.1 Ecoles techniques supérieures spécialisées (transformées pour la plupart en collèges techniques supérieurs).

3.2 Collèges Techniques Supérieurs.

3.3 Ecoles d'ingénieurs.

(22 branches d'étude).

(peu à peu transformées en Collèges Techniques Supérieurs).

4. Formation des professeurs.

4.1 Ecoles techniques secondaires spécialisées pour la formation des institutrices d'écoles maternelles.

4.2 Ecoles Techniques Supérieurs de Pédagogie sociale (pour les professeurs de classes maternelles pour enfants d'âge scolaire).

4.3 Ecoles normales d'instituteurs.
(Ecole primaire).

4.4 Ecoles techniques secondaires spécialisées.
Pour les instructeurs chargés de la formation pratique dans les écoles professionnelles.

SOURCE : OCDE, Classification des sytèmes d'Enseignement des pays membres de l'OCDE, Paris 1972.

ANNEXE IV

LE QUEBEC

CLIENTELES SCOLAIRES AU PROFESSIONNEL
(1973-74 à 1978-79)

	1973-74	1974-75	1975-76	1976-77	1977-78	1978-79
Secondaire	100,130	98,733	111,629	113,228	106,692	101,387
Collégial	47,914	51,391	53,507	55,883	62,450	65,430

ETABLISSEMENTS

Secondaires :

87 Commissions scolaires oeuvrent au niveau secondaire dont 48 Commissions Scolaires Régionales et 39 Commissions Scolaires intégrées. Plus de 300 écoles polyvalentes offrent diverses options professionnelles.

Collégiaux:

46 établissements (33 collèges).

OPTIONS

Secondaire :

- 17 secteurs situés dans cinq grandes sphères de connaissance;
- les secteurs regroupent des profils de formation professionnelle; on compte actuellement 158 profils.

Collégial :

109 programmes.

SOURCES: L'Education au Québec, Rapports des Activités du Ministère de l'Education pour 1976-77 et 1977-78, id., 1978-1979.
Annuaire de l'enseignement secondaire, M.E.Q. Cahier 02 1977-79, 1977.

BIBLIOGRAPHIE

ACCORD CANADA - QUEBEC en matière de formation professionnelle des adultes
Pour les années 1978-1979, 1979-1980, 1980-1981.

AMENAGEMENT DE LA FISCALITE LOCALE POUR 1980 EN FRANCE
Chapitre sur le fonds national de péréquation. Service d'information et de diffusion du bureau du premier ministre - janvier 1980.

AFPA - Trente ans après "L'Association nationale pour la formation professionnelle des adultes en France".
Un bilan commenté par Bertrand Audusse - Journal Le Monde 27/01/76.
L'antichambre de l'industrie.

CODE DU TRAVAIL FRANCAIS.
Articles portant sur la formation professionnelle.
ART. L.940-1 à R-970-37.

COLLEGES DU QUEBEC, Nouvelle étape (Les) Projet du Gouvernement à l'endroit des CEGEP. Ministère de l'Education 1978.

CONFERENCE INTERNATIONALE DU TRAVAIL.
Convention sur le congé-éducation payé.
Convention 140. Genève, OIT. 1974

CONGE-EDUCATION PAYE (LE) J.K. Eaton
Document de travail présenté à l'occasion de la conférence de l'association canadienne des administrateurs de législation ouvrière, tenue à Saskatoon (Saskatchewan) en septembre 1977.

DISCOURS ET ENONCES POLITIQUES de l'Ex-Ministre du Travail du Canada, John Munro, comportant trois volets sur la formation professionnelle et le congé-éducation payé.
1) l'amélioration de la situation des travailleurs non-syndiqués (1 juin 1977);
2) l'éducation ouvrière au Canada (28 mai 1977);
3) congé-éducation payé pour les ouvriers canadiens (13 juin 1977).

EDUCATION ET LE TRAVAILLEUR CANADIEN (L')
Rapport de la Commission d'Enquête sur le congé-éducation et la productivité. Travail Canada juin 1979 par : R.J. Adams, P.M. Draper, Claude Ducharme.

EDUCATION ET TRAVAIL
Un projet d'éducation pour le Québec d'aujourd'hui.
Editions Hurtubise HMH Ltée. 1978. Par Gaétan Daoust, Pierre Amyot, André Fortin, Pierre Harvey.

EFFECT OF TECHNOLOGICAL CHANGES ON EDUCATIONAL AND SKILL REQUIREMENTS OF INDUSTRY (THE). Par: Peitchinis, Stephen, G. Calgary, Avril 1978

EMPLOI ET IMMIGRATION - Formation des adultes.
vol. 10 et 11, Ottawa 1978.

EMPLOYEURS ET SALARIES FACE A LA FORMATION PERMANENTE. René Pilorge, Collection"Ce qu'il vous faut savoir".

ENJEU DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (Un). Par Michel Déry. Les cahiers de l'éducation permanente. Téma Editions Paris 1974.

ETAT ET LES BESOINS DE L'EDUCATION (L'). Rappor du Conseil Supérieur de l'Education 1978-1979.

EVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE ET PROFESSIONNEL
Etude comparative UNESCO 1978

FORMATION, FORMATEURS, FORMES
Revue : Le management direction par Jean-Marc Sylvestre et Jean-Louis Birien, Paris 1973

FORMATION CONTINUE ENJEU DE SOCIETE (La)
Jean-Arnaud Mazère, André Cabanis, 9ième volume des Publications de l'Institut d'Etudes Politiques de Toulouse 1977.

FORMATION CONTINUE (La)
Pierre Besnard et Bernard Liétard,
Presses universitaires de France, Collection Que-sais-je? 1976

FORMATION CONTINUE EN 60 QUESTIONS(LA) par Philippe Suet,
Chatard et Associés éditeurs Paris 1974.

FORMATION PROFESSIONNELLE NOUVELLES ORIENTATIONS (La)
Bureau du Premier Ministre
Service d'information et de diffusion Paris 1979.

FORMATION PROFESSIONNELLE OU FORMATION CULTURELLE
Dossiers Pierrette Sartin Paris 1978

INSTITUTIONS DE LA FORMATION PERMANENTE ET LEUR ROLE (LES)
Formathèque ED: Armand Colin Paris 1974
Par : Jean-Marie Luthringer

LOI SUR LA FORMATION ET LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE 1969, C.51
Editeur Officiel Québec 1978

MEMOIRE DU CONGRES DU TRAVAIL DU CANADA, à la Commission d'Enquête sur le congé-éducation et la productivité - Février 1979.

MEMOIRE A LA COMMISSION D'ENQUETE SUR LE CONGE-EDUCATION et la productivité présenté par le Conseil du Patronat du Québec 1979.

PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE POUR ADULTES DU QUBEC
Par: Richard Nantel ICEA 1979

PAID EDUCATIONAL LEAVE
St-Alans, Angleterre Hart-Davis
Educational, 1975 par : A. Charnley

POSSIBILITES DE FORMATION POUR LES ADULTES: PARTICIPATION A L'EDUCATION DES ADULTES
Vol. IV Paris, OCDE, 1977.

POSSIBILITES DE FORMATION POUR LES ADULTES
Vol. II, Innovations dans les structures, les programmes et les méthodes OCDE, 1979.

RAPPORT ANNUEL DE LA COMMISSION DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'OEUVRE DU MONTREAL METROPOLITAIN. 1978-1979.

RAPPORT ANNUEL DU MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'OEUVRE. 1978-1979.

RAPPORT DES ACTIVITES DU MINISTERE DE L'EDUCATION DU QUEBEC 1976-1977, 1977-1978 et 1978-1979

RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS
Commission de formation professionnelle de la main-d'oeuvre du Montréal métropolitain 1978.

REPERCUSSION DE L'EDUCATION RECURRENTE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL
Gazette du Travail, Novembre 1977 p. 468.
Par: Dymond William

SATISFACTION DES ETUDIANTS EN FORMATION PROFESSIONNELLE QUANT A LA FORMATION RECUE
Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, Direction générale de la recherche Juillet 1977

TRAVAIL ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN FRANCE(le)
Document émis par le Ministère de l'Education 1979

Achevé d'imprimer à
Québec en juin 1980, sur
les presses du Service des impressions en régie
du Bureau de l'Éditeur officiel
du Québec

DANS LA MÊME SÉRIE DE
TRAVAUX D'APPROFONDISSEMENT:

1. Évaluation et reconnaissance des acquis
2. Abandon scolaire et services éducatifs aux «drop-outs»
3. Modalités d'acquisition de la formation
4. Pour une convention éducation-travail
5. Mise sur pied de services d'accueil et d'orientation
6. Tendances pédagogiques de la formation professionnelle
7. Fonds national de soutien à la formation professionnelle
8. Congés-éducation

28-1416